

*Kaisa Eskola, Pekka Huuhtanen, Irja Kandolin*

## **Psykososiaalisten työolojen kehitys**

---

VUOSINA 1997–2008



Ohjausryhmä:

Raoul Grönqvist, tiimipäällikkö, Työterveyslaitos

Eila Hasunen, tarkastaja, Uudenmaan työsuojelupiiri

Olavi Parvikko, ylitarkastaja, Työsuojeluosasto/TY, Sosiaali- ja terveysministeriö

Arto Teronen, piiripäällikkö, Vaasan työsuojelupiiri

Simo Virtanen, erikoistutkija, Työterveyslaitos

Kaisa Eskola, Pekka Huuhtanen, Irja Kandolin

**Kaisa Eskola, Pekka Huuhtanen, Irja Kandolin**  
**Psykososiaalisten työolojen kehitys**  
**vuosina 1997–2008.**

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:45.

ISBN 978-952-00-2895-4 (nid.)

ISBN 978-952-00-2896-1 (PDF)

ISSN 1236-2115 (painettu)

ISSN 1797-9897 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-00-2896-1

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2896-1>

[www.stm.fi/julkaisut](http://www.stm.fi/julkaisut)

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö

Ulkoasu: AT-Julkaisutoimisto Oy

Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2009

# TIIVISTELMÄ

## PSYKOSOSIAALISTEN TYÖOLOJEN KEHITYS VUOSINA 1997–2008

■ Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työterveyslaitoksen yhteishankkeessa selvitettiin työolojen muutoksia vuosien 1997, 2003 ja 2008 välillä. Hankkeessa keskityttiin erityisesti psykososiaalisiin työolotekijöihin ja henkiseen hyvinvointiin työssä. Työsuojelun painoalueisiin kuuluvat myös tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy ja työtapaturmien torjunta. Näiden osa-alueiden lisäksi selvitettiin mm. palkansaajien eläkeajatuksia. Palkansaajien mielipiteitä työoloistaan tarkasteltiin Tilastokeskuksen työolotutkimusten perusteella. Vertailuja vuosien välillä tehtiin toimialoittain. Lisäksi vuoden 2008 tilannetta tarkasteltiin sukupuolen, iän, toimialan, työnantajatyypin, toimipaikan koon, työsuhteen pysyvyyden, työaikamuodon ja alueen mukaan.

Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet vuodesta 2003. Myös työpaikan ilmapiiri on kehittynyt myönteisesti, vaikka ristiriidat työpaikoilla eivät olekaan vähentyneet. Palkansaajat kokevat työsuojelun ja työterveyshuollon kehittyneen myönteisesti vuosien 2003 ja 2008 välillä ja ajatukset lähteä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää ovat käyneet harvinaisemmiksi.

Kielteisiä muutossuuntia on tapahtunut myönteisestä kehityksestä huolimatta. Työkyvyttömyyden uhka on lievästi noussut vuoden 1997 tasosta. Työpaikkakiusattujen osuus on noussut hieman mutta yhtäjaksoisesti vuosien 1997 ja 2008 välillä. Mielenterveyden järkkymisen vaara on lisääntynyt hieman vuodesta 2003. Myös sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 2003. Sairauksien tartuntavaara ja vaara siitä, että aiheuttaisi tapaturman jollekin toiselle ovat yleistyneet vuodesta 2003.

Tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista heikentyi vuodesta 1997 eikä ole kohentunut sen jälkeen. Myös ennakoimattomat muutokset lisääntyivät vuosien 1997 ja 2003 välillä. Väkivalta ja sen uhka sekä väkivallan pelko työpaikoilla kasvoivat vuosien 1997 ja 2003 välillä asiakastyössä, mutta eivät ole jatkaneet yleistymistään tämän jälkeen. Myös vakavan työuupumuksen vaara lisääntyi hieman vuosien 1997 ja 2003 välillä ja on tämän jälkeen säilynyt samalla tasolla. Erilaiset toistuvat kivut kuten niska- ja hartiakivut, ristiselän kivut, käsien ja käsivarsien sekä jalkojen kivut lisääntyivät palkansaajilla vuosien 1997 ja 2003 välillä. Jalkojen ja lonkkien kivut ovat yleistyneet edelleen vuodesta 2003.

Raportin viimeisessä luvussa 7 esitetään kahdeksan johtopäätöstä työsuojeluhallinnon näkökulmasta. Niissä todetaan muun muassa, että työsuojeluvalvonnassa tulee kiinnittää aiempaa enemmän huomiota työpaikkojen hyvän kohtelun pelisääntöjen toteuttamiseen ja työn hallinnan arviointi tulee ottaa osaksi työpaikan työsuojelutoimintaa.

Asiasanat:

henkinen hyvinvointi, työolot, työsuojelu, työterveyshuolto, väkivalta

# SAMMANDRAG

## UTVECKLINGEN AV PSYKOSOCIALA ARBETSFÖRHÅLLANDEN ÅREN 1997–2008

■ I social- och hälsovårdsministeriets och Arbetshälsoinstitutets gemensamma projekt utreddes ändringar som skett i arbetsförhållanden under åren 1997, 2003 och 2008. I projektet koncentrerades speciellt på psykosociala faktorer relaterade till arbetsförhållanden och psykiskt välbefinnande i arbetet. Arbetarskyddets prioriteringsområden omfattar också förebyggandet av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och av arbetsolycksfall. Utöver dessa delområden utreddes bl.a. löntagarnas tankar om pensionering. Löntagarnas åsikter om sina arbetsförhållanden granskades på basis av Statistikcentralens Arbetslivsbarometrar. Skillnaderna i arbetsförhållanden mellan dessa år jämfördes sektorsvis. Dessutom granskades läget i 2008 enligt kön, ålder, bransch, arbetsgivartyp, arbetsplatsens storlek, arbetsförhållandets varaktighet, arbetstidsform och region.

Löntagarnas möjligheter att påverka sina arbetsförhållanden har förbättrats från år 2003. Arbetsklimatet har också förändrats till det bättre, även om konflikterna på arbetsplatser inte har minskat. Löntagarna upplever att arbetarskyddet och företagshälsovården har utvecklats till en positiv riktning mellan åren 2003 och 2008 och tankarna på att pensionera sig före åldern för ålderspension har blivit ovanligare.

Trots den positiva utvecklingen har negativa ändringar skett. Hotet om arbetsoförmåga har ökat litet från år 1997. Andelen av arbetstagare som upplevt mobbning på arbetsplatsen har stigit något men kontinuerligt mellan åren 1997 och 2008. Risken för störningar i den psykiska hälsan har ökat litet från år 2003. Sjukfrånvaron har också ökat från år 2003. Smittorisken och risken att orsaka en arbetsolycka till någon annan har blivit vanligare från år 2003.

Tillgången till information om ändringar i arbetet har försämrats från år 1997 och har inte förbättrats därefter. Oförutsebara ändringar har också ökat mellan åren 1997 och 2003. Förekomsten av våld och hot om våld samt fruktan för våld i kundtjänsten ökade mellan åren 1997 och 2003 men trenden fortsatte inte. Även risken för allvarlig utbrändhet var litet högre mellan åren 1997 och 2003 och har därefter stannat på samma nivå. Olika typer av upprepade smärtor, såsom nack- och skulderbesvär, korsryggsbesvär samt hand-, arm- och benbesvär ökade bland löntagare mellan åren 1997 och 2003. Ben- och höftbesvär har blivit allt vanligare från år 2003.

I kapitel 7, som är rapportens sista, framförs åtta slutsatser från arbetarskyddsförvaltningens perspektiv. Det konstateras bland annat att man vid arbetarskyddstillsynen skall fästa ännu större uppmärksamhet vid att det på arbetsplatser följs spelregler om gott bemötande, och kontrollen över arbetet skall bedömas som en del av arbetarskyddsverksamheten.

Nyckelord:

psykiskt välbefinnande, arbetsförhållanden, arbetarskydd, företagshälsovård,  
våld

# SUMMARY

## THE DEVELOPMENT OF PSYCHOSOCIAL WORKING CONDITIONS IN 1997–2008

■ The joint project of the Ministry of Social Affairs and Health and the Finnish Institute of Occupational Health investigated what kind of changes had taken place in working conditions in 1997, 2003 and 2008. The project focused particularly on psychosocial factors in working conditions and on mental wellbeing at work. The occupational safety and health priorities also include the prevention of musculoskeletal disorders and occupational accidents. In addition to these sub-areas, employees' thoughts of retirement were investigated. The employees' opinions about their working conditions were surveyed on the basis of Quality of Work Life Surveys carried out by Statistics Finland. The comparison between those years was divided according to the sectors of industry. The status in 2008 was also investigated in terms of gender, age, sector of industry, type of employer, size of workplace, permanence of employment, form of working time, and region.

The employees' opportunities to influence their working conditions have increased since 2003. The workplace atmosphere has become better, even though the number of workplace conflicts has not decreased. The employees think that occupational safety and health and occupational health care have developed favourably between 2003 and 2008. Intentions to retire before one is entitled to old-age pension have declined.

Despite the positive development, there are certain negative trends. Threats to employees' working capacity have slightly increased from the level of 1997. The percentage of employees bullied has risen slightly but continuously between 1997 and 2008. The risk of mental disorders has increased to some extent from 2003. Sick absences have grown from 2003. The risks of infection and causing an accident to someone else have grown since 2003.

Access to information on changes in the workplace worsened from 1997 and has not improved ever since. Also, unpredictable changes increased between 1997 and 2003. Violence, the threat of violence and the fear of violence in the workplace grew in customer service between 1997 and 2003, but this trend has not become more prevalent. The risk of serious job burnout increased to some extent between 1997 and 2003 and has remained at the same level thereafter. Diverse repeated pains, such as neck and shoulder pain, back pain as well as pain in the hands, arms and legs increased among employees between 1997 and 2003. Leg and hip pains have become ever more general from 2003.

Chapter 7, the report's last one, presents eight conclusions from the perspective of the occupational safety and health administration. It is stated, among other things, that within labour inspection workplaces should be encouraged to establish rules for fair treatment and to assess job control as part of their safety activities.

Key words:

mental wellbeing, working conditions, occupational safety and health,  
occupational health care, violence



# SISÄLLYS

Tiivistelmä .....	3
I Johdanto ja tulosten esittämistapa.....	II
2 Psykososiaaliset työolot ja henkinen hyvinvointi.....	14
2.1 Psykososiaaliset työolotekijät.....	14
Tiedon saanti työtä koskevista muutoksista ja epävarmuustekijät työssä.....	14
Vaikutusmahdollisuudet.....	19
Tauot, kiire ja työtahti.....	20
Johtaminen, ilmapiiri, ristiriidat.....	24
Väkivallan tai väkivallan uhkan kohteeksi joutuminen.....	30
Väkivallan pelko.....	31
Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen.....	34
Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu.....	40
2.2 Henkinen hyvinvointi .....	44
Vakavan työuupumuksen vaara .....	44
Haluttomuus työhön lähtiessä.....	47
Mielenterveyden järkkymisen vaara.....	49
Sairauspoissaolot.....	52
3 Työergonomia ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet .....	56
3.1 Työn häirttekijät .....	56
Vaikeat ja epä mukavat työasennot, yksipuoliset työliikkeet, raskaat nostamiset.....	56
Työympäristön muut häirttekijät .....	60
Vaarojen kokeminen työssä.....	61
3.2 Tuki- ja liikuntaelinsairaudet.....	64
Rasitusvammojen vaara .....	64
Toistuvat kivut .....	67
4 Tapaturmat .....	69
Tapaturmatilastot .....	69
Viimeisten 12 kuukauden aikana poissaolon aiheuttaneet tapaturmat.....	71
Tapaturmavaara .....	73

5. Työsuojelutoiminta ja työterveyshuolto työpaikoilla.....	77
Työsuojelun toimivuus.....	77
Työterveyshuollon toimivuus.....	82
6. Ikä työssä.....	85
Ikääntyvien työssä jaksaminen.....	85
Halu lähteä eläkkeelle.....	86
7. Johtopäätöksiä työsuojeluhallinnon näkökulmasta.....	90
Lähteet.....	93
Liitteet.....	94

# I JOHDANTO JA TULOSTEN ESITTÄMISTAPA

■ Suomalainen työelämä on muuttunut pitkällä aikavälillä (1977–2003) niin hyvässä kuin pahassakin. Palkansaajien koulutustaso on noussut ja vaikutusmahdollisuudet parantuneet. Toisaalta kiire ja työuupumuksen pelko ovat lisääntyneet. Myös väkivallan kohteeksi joutuminen on yleistynyt. Työpaikan muutoksista ei enää saada riittävästi ja ajoissa tietoja. Uhkien ja vaatimusten seuraukset heijastuvat työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja palkansaajien terveydentilaan. Fyysisten työympäristöön liittyvien kysymysten lisäksi ratkottavana on uusia sosiaaliseen ja henkiseen työympäristöön liittyviä ongelmia (Lehto & Sutela 2004, 97). Työolobarometrin (2009, 14) mukaan suomalaiset palkansaajat antavat kuitenkin varsin tyydyttävän kouluarvosanan työelämän laadulle. Palkansaajien antama keskiarvo työelämän laadulle on ollut usean vuoden ajan noin kahdeksan. Työelämän laatua on mitattu tasapuolisen kohtelun, työpaikan varmuuden, voimavarojen sekä kannustavuuden, innovatiivisuuden ja luottamuksen perusteella. Työolobarometrissa (emt., 24–25) on mitattu työelämän muutoksen suuntaa 1990-luvun alusta asti mm. työnteon mielekkyyden, sukupuolten tasa-arvon, johtamistavan, itsensä kehittämisen ja tiedonsaannin kannalta. Lähes kaikkien muutossuuntien arvioista suurempi osa on ollut pääsääntöisesti myönteisiä kuin kielteisiä. Työnteon mielekkyys on kuitenkin heikentynyt selvästi.

Tässä Tilastokeskuksen työolotutkimuksiin vuosilta 1997, 2003 ja 2008 perustuvassa raportissa lähestytään työelämän muutosta työsuojelun näkökulmasta. Hanke toteutetaan yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja Sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Raportissa esitetään tulokset siitä, miten palkansaajien henkinen ja fyysinen hyvinvointi, työpaikan ilmapiiri ja johtaminen, työn erilaiset haittatekijät, työtapaturmat, työsuojelutoiminta, sairauspoissaolot ja työterveyshuolto ovat kehittyneet vuosien 1997, 2003 ja 2008 välillä. Lisäksi tarkastellaan ikääntyneiden eli 45–64-vuotiaiden työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä eri vuosina sekä eläkeajatusten kehitystä. Vuoden 2008 osalta tarkastellaan iän, sukupuolen, työnantajatyypin, toimipaikan koon, työsuhteen pysyvyyden, työsuhteen tyypin ja alueen mukaisia eroja. Raportissa tehdään lisäksi vertailuja Työministeriön työolobarometriin ja Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimukseen. Uusin työolobarometri on vuodelta 2008 ja uusi Työ ja terveys -tutkimus vuodelta 2006. Työolobarometri koskee palkansaajia. Työ ja terveys -tutkimuksen aineisto edustaa koko Suomen työikäistä väestöä. Raportissa mukana ovat myös viralliset työtapaturmatilastot.

Työolotutkimuksen tiedot kerättiin vuonna 2008 pääosin maalis–touku-kuussa. Tältä osin vuoden 2008 työolotutkimus poikkeaa edellisistä tutkimuksista, sillä tiedonkeruu ajoittui nyt ensimmäistä kertaa kevääseen eikä

syksyyn. Tiedonkeruun ajankohdalla on merkitystä mm. työn epävarmuus-tekijöiden kannalta. Palkansaajien näkemykset työllisyyden kehityksestä heikkenivät olennaisesti vasta myöhemmin vuoden 2008 aikana (Lehto & Sutela 2008, 33). Työolotutkimuksen 2008 vastausprosentti oli 68. Vastausprosentti on noin kymmenen prosenttiyksikköä alhaisempi kuin vuonna 2003 ja vuonna 1997 (Lehto ja Sutela 2008, 227–228 ja 7). Vastaajien lukumäärä ei kuitenkaan ole pienentynyt. Vuonna 2008 Tilastokeskuksen aineisto koostui 4 392 palkansaajan haastattelusta. Vuonna 2003 haastateltavia palkansaajia oli 4 104 ja vuonna 1997 2 979.

Muutosta tarkastellaan koko palkansaajaväestön osalta sekä toimialoitain. Taulukoihin ja kuviin on merkitty tähdillä vuosi, jolloin muutos edelliseen on tapahtunut. Mikäli tilastollisesti merkitsevä muutos on tapahtunut ainoastaan pidemmällä aikavälillä eli vuosien 1997 ja 2008 välillä, on tämä merkitty kuviin ja taulukoihin erikseen. Merkintä \*\* tarkoittaa tilastollisesti merkitsevää ja \*\*\* tilastollisesti erittäin merkitsevää eroa. Tilastollisena testinä on käytetty khin neliö-testiä. Koska tutkimusotokset eri vuosilta ovat suuria, pienetkin erot nousevat tilastollisesti merkitseviksi koko aineistoa tarkasteltaessa. Toisaalta niillä toimialoilla, joilla vastausmäärät ovat pieniä, isot erot eivät välttämättä nouse tilastollisesti merkitseviksi. Alakohtaiset vastaajamäärät on esitetty liitetaulukossa 1 sivulla 94.

Taulukoissa ja kuvissa toimialat ovat esiintyvyyden mukaisessa järjestyksessä. Kuten edellisessä raportissa, pääsääntöisesti on esitetty vastausten kielteinen ääripää eli niiden henkilöiden vastaukset, jotka kokevat kysytyssä asiassa olevan parantamisen varaa tai jotka ovat esimerkiksi kohdanneet kielteistä kohtelua kuten kiusaamista tai syrjintää.

Vastaajat on jaettu iän mukaan viiteen 10-vuotisryhmään, jotka ovat 15–24, 25–34, 35–44, 45–54 ja 55–64-vuotiaat. Toimialat on jaettu Tilastokeskuksen toimialaluokituksen vuoden 2002 mukaisesti. Luokka E *Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto* on jätetty työtapatuomattilastoja lukuun ottamatta pois toimialakohtaisista tarkasteluista vastaajamäärän pienuuden vuoksi. Vuonna 2008 toimialalta oli vain 27 vastaajaa. Osa toimialoista on edelleen melko pieniä, mikä on hyvä pitää mielessä tuloksia tulkitessa. Toimialajako on seuraava:

- *Alkutuotanto* (A Maa-, riista- ja metsätalous, B kalatalous, C kaivostoiminta ja louhinta)
- *Elintarviketeollisuus* (DA Elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus)
- *Puu- ja paperiteollisuus* (DD Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus, DE Massan, paperin ja paperituotteiden valmistus; kustantaminen ja painaminen)
- *Metalliteollisuus* (DJ Metallien jalostus ja metallituotteiden valmistus, DM Kulkuneuvojen valmistus)
- *Koneiden ja laitteiden valmistus* (DK)
- *Elektroniikkateollisuus* (DL Elektroniikka- ja sähkötuotteiden valmistus)

- *Muu teollisuus* (DB Tekstiilien ja tekstiilituotteiden valmistus, DC Nahan ja nahkatuotteiden valmistus, DF Koksen, öljytuotteiden ja ydinpolttoaineen valmistus, DG Kemikaalien, kemiallisten tuotteiden ja tekokuitujen valmistus, DH Kumi- ja muovituotteiden valmistus, DI Ei- metallisten mineraalituotteiden valmistus, DN Muu valmistus)
- *Rakentaminen* (F)
- *Kauppa* (G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen sekä henkilökohtaisten esineiden ja kotitalousesineiden korjaus)
- *Majoitus- ja ravitsemustoiminta* (H)
- *Liikenne* (I Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne)
- *Rahoitustoiminta* (J)
- *Kiinteistöpalvelut* (K Kiinteistöalan palvelut)
- *Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut* (K, Muut kuin kiinteistöalan palvelut)
- *Julkinen hallinto* (L Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus)
- *Koulutus* (M)
- *Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut* (N)
- *Muut palvelut* (O Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut, P Työnantajakotitaloudet sekä kotitalouksien itse tuottamat tavarat ja palvelut omaan käyttöön)

Työnantajatyypit ovat valtio, kunta/kuntayhtymä ja yksityinen sektori. Toimipaikan koon mukaan vastaajat on jaettu kuuteen ryhmään siten, että henkilöstömäärä omassa työpaikassa on 1–4, 5–9, 10–19, 20–49, 50–199 tai 200 tai enemmän. Työsuhteen pysyvyyden mukaan vastaajat on jaettu toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa ja määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviin. Työaikamuodon mukaan tarkastellaan säännöllistä työaikaa tekeviä ja vuorotyötä tekeviä.

Raportissa työoloja ja niiden kehitystä on tarkasteltu tulevan aluehallintouudistuksen mukaisesti. Työsuojeluvalvonta toteutuu vuodesta 2010 alkaen kuuden aluehallintoviraston toimialueella. Pohjois-Suomen aluehallintovirasto hoitaa valvonnan myös Lapin aluehallintoviraston alueella.

## 2 PSYKOSOSIAALISET TYÖOLOT JA HENKINEN HYVINVOINTI

### 2.1 PSYKOSOSIAALISET TYÖOLOTEKIJÄT

Tiedon saanti työtä koskevista muutoksista ja epävarmuustekijät työssä

Palkansaajista 24 % sanoi saavansa tietoa työtään koskevista muutoksista vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen. Jo suunnitteluvaiheessa tietoa sai 35 %. Tilanne on säilynyt samana verrattuna vuoteen 2003. Vuonna 1997 tilanne oli sen sijaan parempi. Muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen tietoja sai 22 % ja suunnitteluvaiheessa 42 % palkansaajista.

Työolobarometrin (2009, 25) mukaan tietojen saanti työpaikan tavoitteista on usean vuoden ajan muuttunut palkansaajien mielestä huonoon suuntaan. Arviot olivat vuonna 2008 yhtä negatiivisia kuin vuonna 1993, jolloin elettiin 1990-luvun laman syvintä vaihetta ja arviot olivat pessimistisimmillään. Työ ja terveys- kyselyn (2006) mukaan työntekijöistä 28 % arvioi tiedonkulun työpaikallaan melko tai täysin riittämättömäksi. Vuonna 2003 osuus oli 25 % eli tiedonkulku oli muuttunut hieman heikompaan suuntaan myös mainitussa tutkimuksessa.

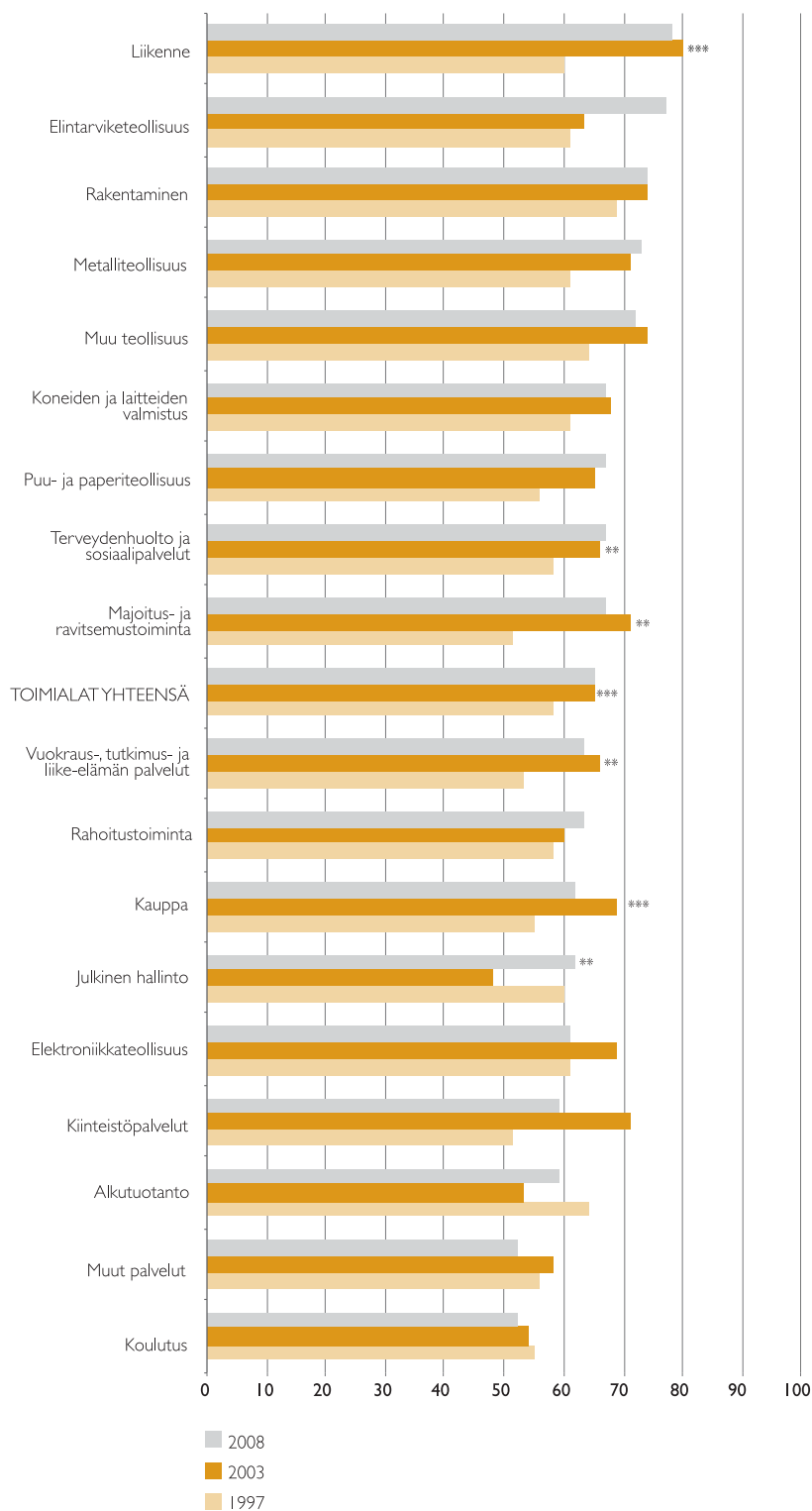
Kuvassa 1. kysymys tiedonsaannista on esitetty toimialoittain niiden vastaajien osalta, jotka saivat tietoa vasta vähän ennen muutosta, sen yhteydessä tai muutoksen jälkeen. Julkisessa hallinnossa tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista heikkeni vuodesta 2003. Liikenteen, terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden, majoitus- ja ravitsemustoiminnan sekä vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluiden ja kaupan toimialoilla muutos huonompaan tapahtui vuosien 1997 ja 2003 välillä.

*Niillä työpaikoilla, joilla koettiin epätietoisuutta muutoksista ja ennakkoimattomien muutosten uhkaa, esiintyi enemmän henkistä väkivaltaa kuin muilla työpaikoilla. Myöhäinen muutoksista tiedottaminen liittyi myös heikoksi koettuun työn organisointiin ja työpaikan ilmapiirin sulkeutuneisuuteen. Myös heikoksi koettu esimiehen johtamistapa ja ristiriidat työpaikalla liittyivät viivästyneeseen muutoksista tiedottamiseen.*

*Tiedonsaanti taustamuuttujien mukaan*

Liikenteen toimialalla (78 %), elintarviketeollisuudessa (77 %), rakentamisessa (74 %) ja metalliteollisuudessa (73 %) työskentelevät ilmoittivat erityisen usein, että saavat tietoa työtään koskevista muutoksista vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen. Myös muussa teollisuudessa, puu- ja paperiteollisuudessa, koneiden ja laitteiden valmistuksessa, majoitus- ja ravitsemus-

Kuva 1. Saa tietoa työtä koskevista muutoksista vasta vähän ennen muutosta, muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen, %.

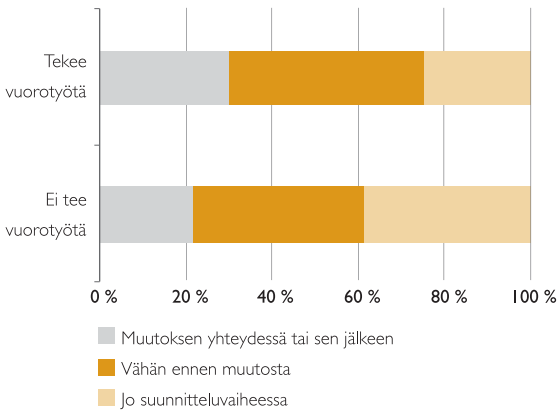


Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*

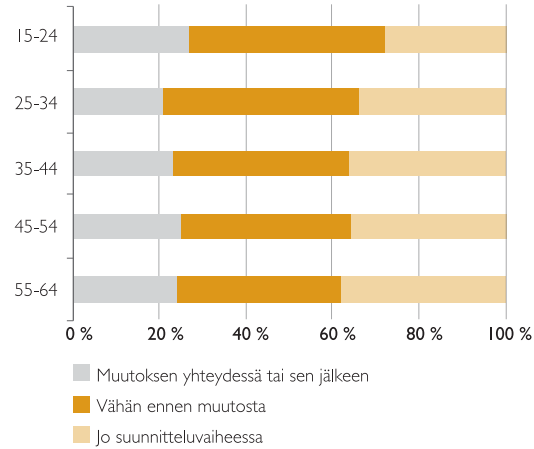
toiminnassa sekä terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden alalla vastaava osuus oli noin 70 %.

Erityisesti se, oliko palkansaaja vuorotyössä vai säännöllistä työaikaa noudattavassa työssä, erotteli vastauksia (kuva 2). Vuorotyötä tekevästä useampi (75 %) ilmoitti saavansa tietoa työtään koskevista muutoksista vasta vähän ennen muutosta, sen yhteydessä tai sen jälkeen, kun säännöllistä työaikaa tekevästä (62 %). Tiedonsaanti omaa työtä koskevista muutoksista vaihteli myös iän ja työpaikan koon mukaan (kuvat 3–4).

Kuva 2. Milloin saa yleensä tietoja omaa työtä koskevista muutoksista. Vastaukset sen mukaan, tekeekö vuorotyötä vai ei, %.



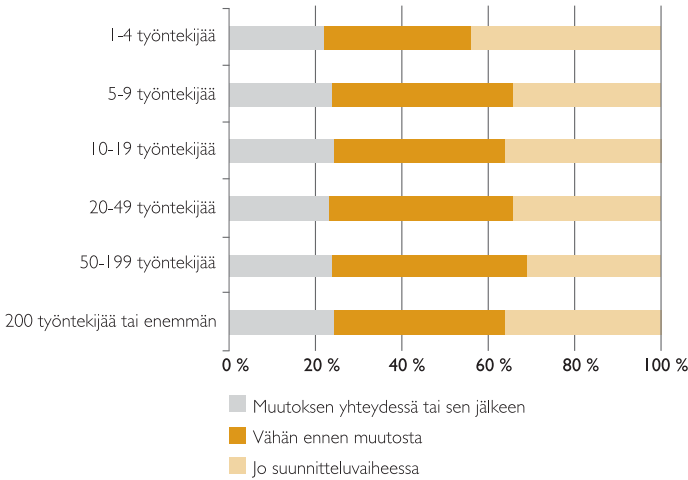
Kuva 3. Milloin saa yleensä tietoja omaa työtä koskevista muutoksista. Vastaukset ikäryhmittäin, %.



Vuorotyötä tekevien ja muiden palkansaajien välinen ero  
\*\*\* ( $p<0,001$ )

Ikäryhmien välinen ero \*\* ( $p<0,01$ )

Kuva 4. Milloin saa yleensä tietoja omaa työtä koskevista muutoksista. Vastaukset työpaikan koon mukaan, %.



Eri kokoisten työpaikkojen välinen ero \*\* ( $p<0,01$ )

Ennakoimat muutokset lisääntyivät vuodesta 1997 vuoteen 2003, jonka jälkeen ne ovat pysyneet samalla tasolla (taulukko 1). Vuosina 2003 ja



2008 palkansaajista 40 % koki työhönsä liittyvän epävarmuustekijöinä ennakoimattomia muutoksia, kun vuonna 1997 tällaista epävarmuutta liittyi noin joka kolmannen työntekijän työhön.

Lomautuksen uhka on vähentynyt vuodesta 1997 vuoteen 2003 ja edelleen vuoteen 2008. Irtisanomisen ja työttömyyden uhka vähentyi vuosien 2003 ja 2008 välillä. Sen sijaan työkyvyttömyyden uhka on lievästi noussut pidemmällä tarkastelujaksolla eli vuosien 1997 ja 2008 välillä. Työkyvyttömyyden uhka on noussut majoitus- ja ravitsemustoiminnan sekä liikenteen toimialoilla. Myös uhka siitä, että työmäärä lisääntyy yli sietokyvyn, on kasvanut vuosien 2003 ja 2008 välillä. Näin on tapahtunut koneiden ja laitteiden valmistuksessa, julkishallinnossa sekä terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimialoilla. Vuonna 1997 kysymystä ei esitetty. Tuloksissa ei vielä näy taantuman vaikutukset, vaan päin vastoin tarkasteluajanjaksolla työttömyyden uhka on vähentynyt. Sen sijaan tuloksissa heijastuvat työmäärään ja kuormittuneisuuteen viittaavat tekijät.

Työolobarometrissa (2009, 33), jonka aineisto on kerätty syksyllä 2008 eli työolotutkimuksen aineistoa myöhemmin, noin 40 % kaikista palkansaajista odotti työllisyyden heikkenevän tulevan vuoden aikana. Kielteinen muutos edellisiin vuosiin verrattuna oli erittäin jyrkkä. Myös oman työpaikan talouden muutosodotukset ovat muuttuneet pessimistisemmiksi, joskaan ei yhtä selvästi kuin yleistä työllisyyttä arvioitaessa. Työolobarometrissa (emt., 52–54) kysyttiin myös, uskooko tulevansa irtisanotuksi tulevan vuoden aikana ja pitääkö lomautuksen uhkaa omalla kohdallaan mahdollisena. Irtisanomista piti vuonna 1997 uhkana 11 % palkansaajista, vuonna 2003 10 % ja vuonna 2008 8 %. Lomautuksen uhkan osalta vastaavat luvut olivat 9 %, 14 % ja 12 %. Työolobarometrin mukaan irtisanomisen uhka on siis hieman laskenut, mutta lomautuksen uhka noussut ajanjaksolla. Palkansaajien arviot omasta työkyvystään suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin ovat vaihdelleet 2000-luvulla melko vähän (emt., 127).

Taulukko 1. Työhön liittyvät epävarmuustekijät vuosina 2008, 2003 ja 1997, %.

<b>Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:</b>			
<b>Kyllä - vastanneiden osuudet, %</b>	<b>2008</b>	<b>2003</b>	<b>1997</b>
Ennakoimattomat muutokset	39	40 ***	35
Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn	39 ***	35	ei kysytty
Siirto toisiin tehtäviin	21	20	20
Työkyvyttömyyden uhka **	22	21	19
Työttömyyden uhka	15 ***	20	21
Irtisanomisen uhka	13 ***	16	16
Lomautuksen uhka	11 ***	16 **	19
<b>Vastaajia, n</b>	<b>4 392</b>	<b>4 104</b>	<b>2 979</b>

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

*Työhön liittyvät epävarmuustekijät taustamuuttujien mukaan*  
Taulukossa 2. on esitetty vuoden 2008 tulokset siitä, miten toimialat poikkesivat toisistaan työhön liittyvissä epävarmuustekijöissä. Kunkin epävar-

muustekijän kohdalla on merkitty korostetulla fontilla niiden toimialojen vastaukset, joissa kyseisestä epävarmuustekijästä raportoitii eniten. Eri-laisia epävarmuustekijöitä liittyi erityisesti elektroniikkateollisuudessa, elintarviketeollisuudessa sekä puu- ja paperiteollisuudessa työskentelevien palkansaajien työhön. Uhka siitä, että työmäärä lisääntyy ylisietokyvyn oli yleisintä terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimialalla.

Erot muiden taustamuuttujien mukaan on esitetty liitetaulukossa 6 si-vulla 98. Epävarmuustekijät poikkesivat eniten iän mukaan. Esimerkiksi 25–54-vuotiaat kokivat enemmän ennakoimattomien muutosten uhkaa kuin tätä vanhemmat tai nuoremmat. Työkyvyttömyyden uhka nousi iän myötä. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat kokivat määräai-kaisia useammin työkyvyttömyyden uhkaa. Määräaikaiset pitivät selvästi useammin työttömyyttä (43 %) ja irtisanomista (22 %) uhkana kuin tois-taiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat (11%). Kunnan palkansaajat pitivät useimmin työkyvyttömyyttä sekä työmäärän lisääntymistä yli sie-tokyvyn uhkina, valtiolla työskentelevät puolestaan siirtoa toisiin tehtäviin. Yksityissektorilla irtisanomisen ja lomautuksen uhka olivat yleisempiä kuin julkisella sektorilla. Riski ennakoimattomista muutoksista ja siirrosta toisiin tehtäviin kasvoi yrityksen koon myötä. Työkyvyttömyyden ja lomautuksen uhka olivat suurimmat Itä-Suomessa.

Taulukko 2. Työhön liittyvät epävarmuustekijät toimialan mukaan vuonna 2008, %. N=4341.

	Siirto toisiin tehtäviin	Lomau- tuksen uhka	Irtisano- misen uhka	Työttö- myyden uhka	Työky- vyttö- myyden uhka	Ennako- mat- mat muutok- set	Työ- määrän lisäänty- minen yli sieto- kyvyn
Alkutuotanto	10	15	7	15	<b>32</b>	29	24
Elintarviketeollisuus	<b>30</b>	6	<b>22</b>	14	<b>30</b>	41	33
Muu teollisuus	17	18	18	21	26	37	34
Puu- ja paperiteollisuus	24	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	17	46	29
Metalliteollisuus	20	<b>24</b>	12	17	21	40	26
Koneiden ja laitteiden valmistus	22	10	10	12	19	40	40
Elektroniikkateollisuus	<b>32</b>	13	<b>23</b>	<b>23</b>	12	<b>55</b>	41
Rakentaminen	17	<b>24</b>	17	21	<b>32</b>	35	24
Kauppa	15	7	12	13	19	36	35
Majoitus- ja ravitsemus- toiminta	23	13	15	15	25	38	38
Liikenne	20	11	17	13	28	42	37
Rahoitustoiminta	12	0	6	6	10	35	40
Kiinteistöpalvelut	19	4	9	15	<b>30</b>	30	29
Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut	22	11	14	15	14	43	42
Julkinen hallinto	<b>32</b>	3	5	10	19	42	45
Koulutus	16	11	9	19	17	36	38
Terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut	24	6	8	12	<b>29</b>	41	<b>53</b>
Muut palvelut	21	9	14	18	20	38	35

Kaikki toimialojen väliset erot \*\*\* (p<0,001) paitsi ennakoimattomat muutokset \*\* (p<0,01)

## Vaikutusmahdollisuudet

Palkansaajilla oli vähiten vaikutusmahdollisuuksia työssään työtovereiden valintaan ja aikatauluihin, kuten aikaisempinakin tutkimusajankohtina (taulukko 3). Noin puolet palkansaajista sanoi, ettei voi vaikuttaa lainkaan siihen kenen kanssa työskentelee taikka projektien, palveluiden yms. aikatauluihin. Vaikutusmahdollisuudet koettiin hyvin samankaltaisina vuosina 1997 ja 2003, mutta vuonna 2008 vaikutusmahdollisuudet koettiin kauttaaltaan hieman paremmiksi kuin aikaisempina vuosina.

Työolobarometrissa (2009, 145–149) kysyttiin palkansaajilta heidän vaikutusmahdollisuuksistaan siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, töiden jakamiseen ihmisten kesken sekä työtahtiin. Vaikutusmahdollisuudet näihin tekijöihin olivat samalla tasolla kuin työolotutkimuksessa, kun tarkastellaan melko tai erittäin paljon vaikutusmahdollisuuksia näihin osa-alueisiin omaavia. Tosin työolobarometrin mukaan muutoksia vaikutusmahdollisuuksissa ei ole juurikaan tapahtunut vuodesta 2003 vuoteen 2008 myönteistä ääripäätä tarkasteltaessa.

Kaupan alalla työskentelevät kokivat vaikutusmahdollisuutensa parantuneen työtoverien valinnan suhteen. Vuonna 2003 41 % kaupan alan palkansaajista saattoi vaikuttaa vähintään jonkin verran työtovereidensa valintaan kun vuonna 2008 56 %.

*Heikoiksi koetut vaikutusmahdollisuudet työtehtävissä, työtovereiden valinnassa ja aikatauluissa liittyivät havaittuun ja koettuun henkiseen väkivaltaan työpaikoilla. Palkansaajat, joilla oli heikot mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiinsa pelkäsivät muita palkansaajia useammin vakavan työuupumuksen vaaraa. Ristiriidat esimiesten ja alaisten välillä liittyivät huonoihin vaikutusmahdollisuuksiin mm. työtahdin ja työnjaon suhteen.*

Taulukko 3. Vaikutusmahdollisuudet työssä vuosina 2008, 2003 ja 1997.

Ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia	2008	2003	1997
Siihen, keiden kanssa työskentelee	47 **	51	51
Projektien, palveluiden yms. aikatauluihin	48	50	ei kysytty
Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken	23 ***	27	29
Työaikoihin	22 ***	26	ei kysytty
Siihen, mitä työtehtäviin kuuluu **	16	17	18
Työtahtiin	8 **	11	11
Vastaajia, n	4 392	4 104	2 979

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

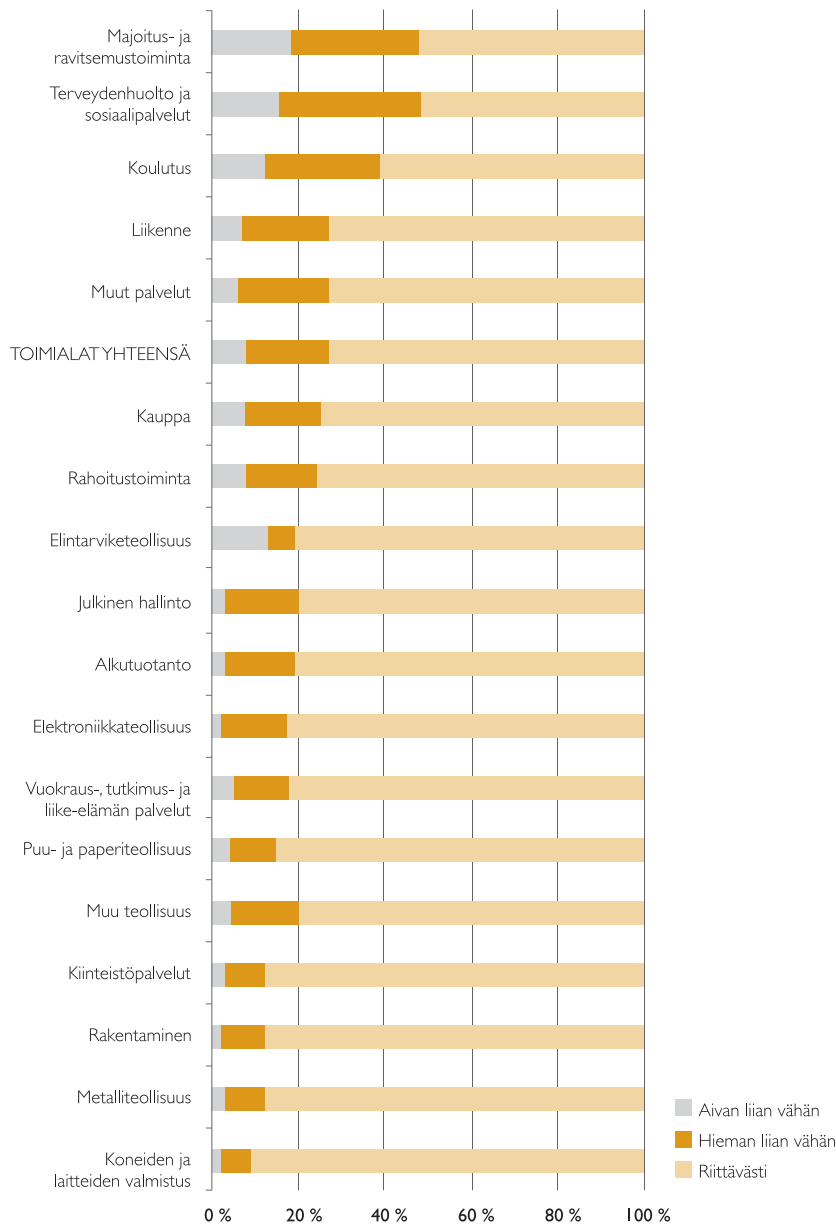
## *Vaikutusmahdollisuudet taustamuuttujien mukaan*

Toimialat poikkesivat toisistaan kaikissa vaikutusmahdollisuuksia kartoittavissa kysymyksissä. Elintarviketeollisuuden ja liikenteen parissa työskentelevät kokivat vaikutusmahdollisuutensa heikoimmiksi. Vuorotyöläisten vaikutusmahdollisuudet olivat selvästi heikommät kuin säännöllistä työaikaa tekevien työnjakoa lukuun ottamatta. Myös iän suhteen eroja oli kaikissa kysymyksissä lukuun ottamatta työmenetelmiä ja työtahtia. Esimerkiksi alle

25-vuotiaat kokivat ikäryhmistä vähiten vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön ja aikatauluihin. Työajat olivat puolestaan asia, joihin 55–64-vuotiaat kokivat voivansa vaikuttaa ikäryhmistä vähiten. Naiset kokivat vaikutusmahdollisuutensa heikommiksi kuin miehet työtahtiin, työtovereihin ja aikatauluihin liittyen. Kunnan palkansaajat ilmoittivat useimmin, että heillä ei ole vaikutusmahdollisuuksia työtovereihin ja työaikoihin.

## Tauot, kiire ja työtahti

Kuva 5. Voiko yleensä pitää työssään tauko- ja lepohetkiä, %. Vastaukset vuonna 2008.



Toimialojen väliset erot \*\*\* (  $p < 0,001$  )

Vuosina 2003 ja 1997 joka kymmenes koki, että voi pitää työssään aivan liian vähän tauko- ja lepohetkiä. Vuonna 2008 osuus oli aavistuksen laskenut; 8 % palkansaajista koki näin. Hieman liian vähän lepohetkiä koki voivansa pitää 19 % palkansaajista siinä missä edellisinä vuosina 18 %. Riittävästi tauko- ja lepohetkiä pitävien osuus on siis säilynyt samana läpi tutkimusajankohtien; runsas seitsemän kymmenestä palkansaajasta voi pitää taukoja riittävästi työnsä lomassa. Toimialoittain tarkasteltuna muutoksia ei ole tapahtunut.

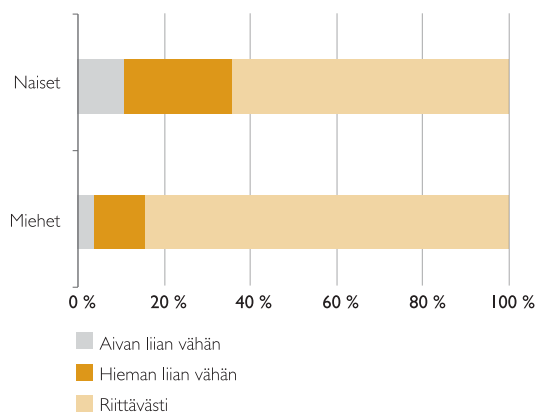
*Palkansaajat, joilla oli liian vähän mahdollisuuksia pitää tauko- ja lepo- hetkiä, olivat muita tyytymättömiä esimiehensä johtamistapaan. He olivat myös havainneet useammin työpaikallaan ristiriitoja ja henkistä väkivaltaa tai olleet sen kohteena itse. Myös vakavan työuupumuksen vaaran tuntemukset olivat näillä palkansaajilla suuremmat kuin muilla palkansaajilla.*

### Tauko- ja lepo hetket taustamuuttujien mukaan

Kuten aikaisempinakin vuosina, vähiten tauko- ja lepo hetkiä ehtivät pitää majoitus- ja ravitsemustoiminnan sekä terveydenhuollon ja sosiaalipalvelui- den aloilla työskentelevät palkansaajat. Heistä joka toinen ilmoitti, että ehtii pitää taukoja hieman tai aivan liian vähän. Koulutuksen alalla työskentele- vistä noin 40 % ilmoitti näin (kuva 5).

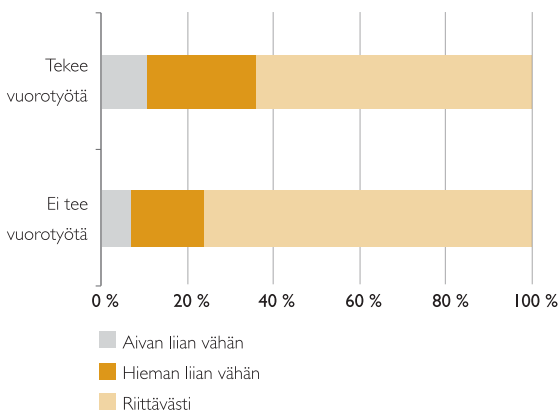
Paitsi toimialan mukaan, tauko- ja lepo hetkien koettu riittävyys vaihteli sukupuolen, työaikamuodon, työnantajatyypin ja iän mukaan (kuvat 6–9). Naiset kokivat voivansa pitää selvästi vähemmän tauko- ja lepo hetkiä kuin miehet. Pääsääntöisesti, mitä vanhempi ikäryhmä, sitä harvemmin tauko- ja lepo hetkiä koettiin olevan riittävästi. Vuorotyöläiset saattoivat pitää tauko- ja lepo hetkiä vähemmän kuin säännöllistä työaikaa noudattavat. Kuntien palkansaajat saattoivat pitää tauko- ja lepo hetkiä selvästi vähemmän kuin valtion ja yksityisen sektorin palveluksessa olevat.

Kuva 6. Voiko yleensä pitää työssään tauko- ja lepo hetkiä. Vastaukset sukupuolittain, %.



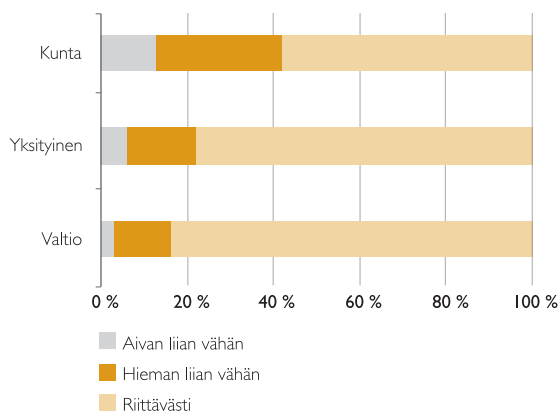
Sukupuolten välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 7. Voiko yleensä pitää työssään tauko- ja lepo hetkiä. Vastaukset sen mukaan, tekeekö vuorotyötä vai ei, %.



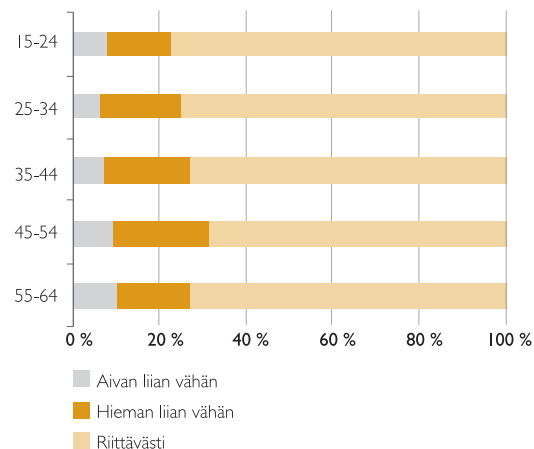
Vuorotyötä tekevien ja muiden palkansaajien välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 8. Voiko yleensä pitää työssään tauko- ja lepoa hetkiä. Vastaukset työnantajatyypin mukaan, %.



Eri työnantajatyypin väliset erot \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 9. Voiko yleensä pitää työssään tauko- ja lepoa hetkiä. Vastaukset ikäryhmittäin, %.



Ikäryhmien välinen ero \*\* ( $p < 0,01$ )

### Kiire ja kireät aikataulut

Vuonna 2008 kaikista palkansaajista 59 % sanoi, että työympäristössä esiintyi kiirettä ja kireitä aikatauluja. Kiire aiheutti erittäin tai melko paljon rasitusta 31 prosentille palkansaajista (kuva 10). Vuonna 2003 osuudet olivat 56 % ja 30 %. Vuonna 1997 palkansaajista 62 % sanoi työympäristössään esiintyvän kiirettä ja 33 % sanoi kiireen rasittavan heitä erittäin tai melko paljon. Kiireen rasittavuus on siis pysynyt jotakuinkin samalla tasolla koko tarkasteluajanjakson eivätkä toimialakohtaiset muutokset ole tilastollisesti merkitseviä.

Työ ja terveys- tutkimuksen (2006, 21) mukaan työssäkäyvien kokema kiire lisääntyi verrattuna vuosiin 2000 ja 2003. Hieman yli puolet työssäkäyvistä suomalaisista joutui vuonna 2006 kiirehtimään melko tai hyvin usein saadakseen työnsä tehtyä, kun vuonna 2000 ja 2003 näin koki hieman harvempi (43–45 %). Stressioireilu kuitenkin vähentyi hieman vuodesta 1997 alkaen. Vuonna 1997 kiire oli samalla tasolla kuin vuonna 2006, eli puolet työntekijöistä joutui kiirehtimään melko tai hyvin usein (Piirainen et al. 1997, 90).

*Kiireen rasittavuus oli yhteydessä työpaikalla esiintyviin ristiriitoihin ja henkiseen väkivaltaan. Niillä työpaikoilla, joilla kiire rasitti työntekijöitä, töiden koettiin olevan huonosti organisoituja. Kiireen rasittamia palkansaajia vaivasivat fyysiset kivut ja henkiset oireet muita palkansaajia useammin ja heillä oli myös keskimääräistä enemmän sairauspoissaoloja.*

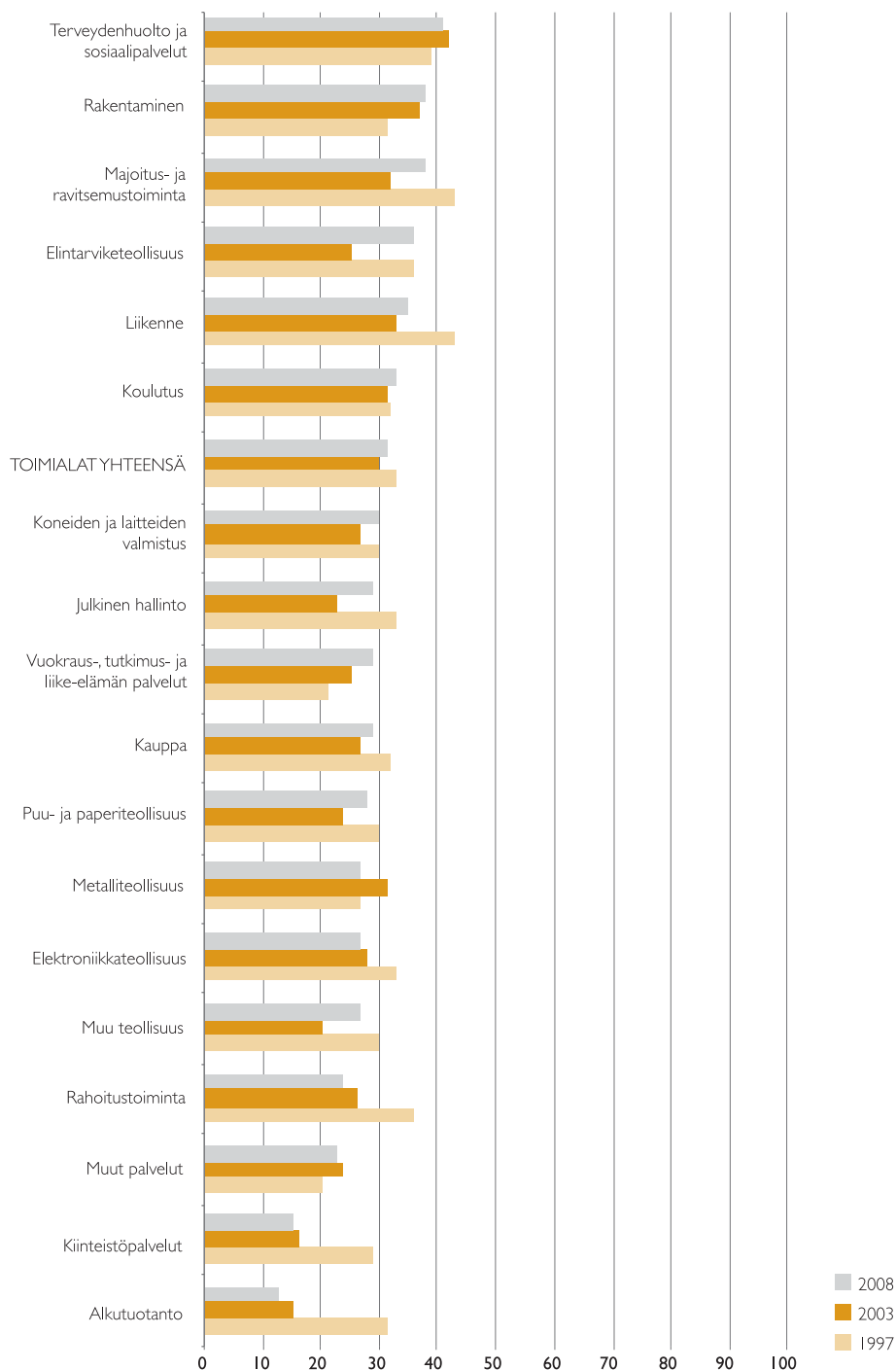
### Kiire ja kireät aikataulut taustamuuttujittain

Eniten kiire ja kireät aikataulut aiheuttivat haittaavaa rasitusta mm. terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden parissa, jossa noin 40 % palkansaajista ilmoitti kiireen ja kireiden aikataulujen aiheuttavan erittäin tai melko paljon

haittaavaa rasitusta. Vähiten kiireestä raportoitiin alkutuotannon ja kiinteistöpalveluiden parista.

Naiset ilmoittivat miehiä hieman useammin kiireen ja kireiden aikataulujen aiheuttavan melko tai erittäin paljon haittaavaa rasitusta. Vuorotyö-

Kuva 10. Kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat työssä erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta, %.



Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\* ( $p < 0,001$ )

läiset ilmoittivat näin säännöllistä työaikaa tekeviä useammin ja kunnissa työskentelevät valtiolla ja yksityisellä sektorilla työskenteleviä useammin. Siten eroja oli samoissa taustamuuttujissa kuin tauko- ja lepoaikojen suhteen. Lisäksi eroja oli iän, työsuhteen tyypin ja työpaikan koon mukaan. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta vuonna 2008, %. N=4392

<b>Kaikki palkansaajat, %</b>	<b>31</b>
<b>Sukupuoli ***</b>	
nainen	34
mies	28
<b>Ikä ***</b>	
15–24	24
25–34	29
35–44	36
45–54	32
55–64	30
<b>Työaikaumuoto ***</b>	
vuorotyö	38
säännöllinen työaika	29
<b>Työsuhteen tyyppi ***</b>	
Toistaiseksi voimassa oleva	33
Määräaikainen	24
<b>Henkilökunnan määrä ***</b>	
1–4 työntekijää	21
5–9 työntekijää	28
10–19 työntekijää	36
20–49 työntekijää	35
50–199 työntekijää	32
200 työntekijää tai enemmän	32
<b>Työnantajatyypit ***</b>	
Kunta	38
Yksityinen	30
Valtio	26

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

## Johtaminen, ilmapiiri, ristiriidat

Kuten vuonna 2003, myös vuonna 2008 74 % kaikista palkansaajista oli tyytyväisiä esimiehensä johtamistapaan. Tyytymättömiä oli 14 %. Vuonna 2003 vastaava osuus oli 13 %. Vuonna 1997 palkansaajista 72 % oli tyytyväisiä esimiehen johtamistapaan ja 16 % tyytymättömiä. Suuria muutoksia ei siis ole tapahtunut. Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan ei poikennut toimialoittain tilastollisesti merkitsevästi.

Vuosina 2008 ja 2003 74 % koki työpaikkansa ilmapiirin avoimeksi ja yhteishengeltään hyväksi ja 15 % (16 % vuonna 2003) oli asiasta eri mieltä. Vuonna 1997 osuudet olivat 70 % ja 18 %. Ilmapiiri on siis hieman parantunut, mutta toimialakohtaiset muutokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä. (kuva 13).



Työ ja terveys- tutkimuksessa (2006, 26) kartoitettiin työntekijöiden kokemusta työpaikkansa ilmapiiristä. Työntekijöistä 83 % koki työpaikkansa ilmapiirin pikemmin vapautuneeksi ja mukavaksi kuin jännittyneeksi ja kireäksi (15 %). Työntekijöiden arviot työpaikkansa ilmapiiristä ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan vuosien 1997 ja 2006 välillä. Työolobarometrin (2009, 25) mukaan palkansaajien arvio johtamistavoista on muuttunut aiempaa kielteisemmäksi. Arviot johtamistavoista ovat nyt samalla tasolla kuin lamavuonna 1993.

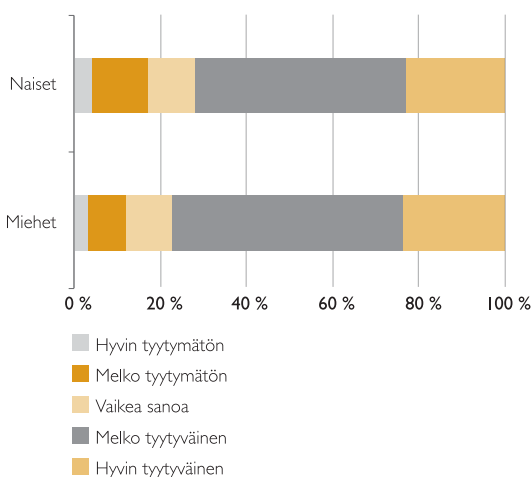
*Esimiehensä johtamistapaan tyytyväiset palkansaajat arvioivat myönteisesti myös työyhteisöä ja työtä koskevia asioita. He pitivät esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä, työyhteisön ilmapiiriä avoimena ja olivat tyytyväisiä työn organisointiin. Niillä työpaikoilla, joilla palkansaajat olivat tyytymättömiä esimiestensä johtamistapaan ilmeni enemmän ristiriitoja ja henkistä väkivaltaa kuin muilla työpaikoilla.*

### Johtaminen ja ilmapiiri taustamuuttujien mukaan

Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan poikkesi sukupuolen ja iän mukaan (kuvat 11–12). Naiset olivat hieman tyytymättömiä esimiestensä johtamistapaan kuin miehet. Nuorimmassa ikäryhmässä eli 15–24-vuotiaissa oli eniten esimiestensä johtamistapaan tyytyväisiä.

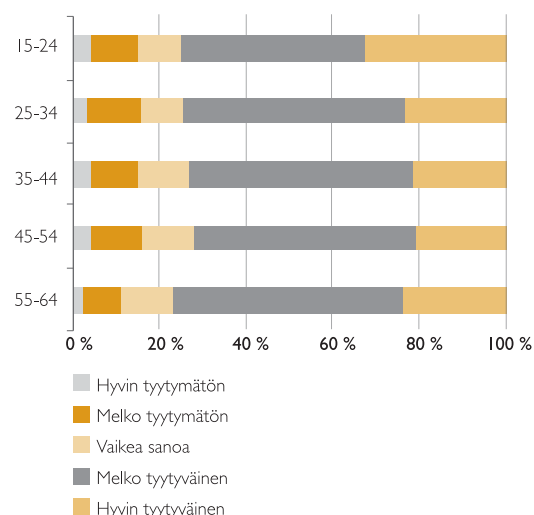
Eniten ilmapiiriongelma raportoitiin elintarviketeollisuuden alalla, kuten myös vuonna 2003. Ilmapiiriongelmat vaihtelivat sukupuolen, iän ja henkilökunnan koon mukaan (kuvat 14–16). Naiset kokivat ilmapiiriongelmaa olevan enemmän kuin miehet. Henkilökunnan määrän ja iän mukaan tarkasteltuna ilmapiiriongelmat pääsääntöisesti hieman yleistyivät mitä suurempi työpaikka ja mitä iäkkäämpi ryhmä oli kyseessä. Ikäryhmistä 45–54-vuotiaat olivat havainneet ilmapiiriongelmaa eniten.

Kuva 11. Naisten ja miesten tyytyväisyys esimiehensä johtamistapaan, %.



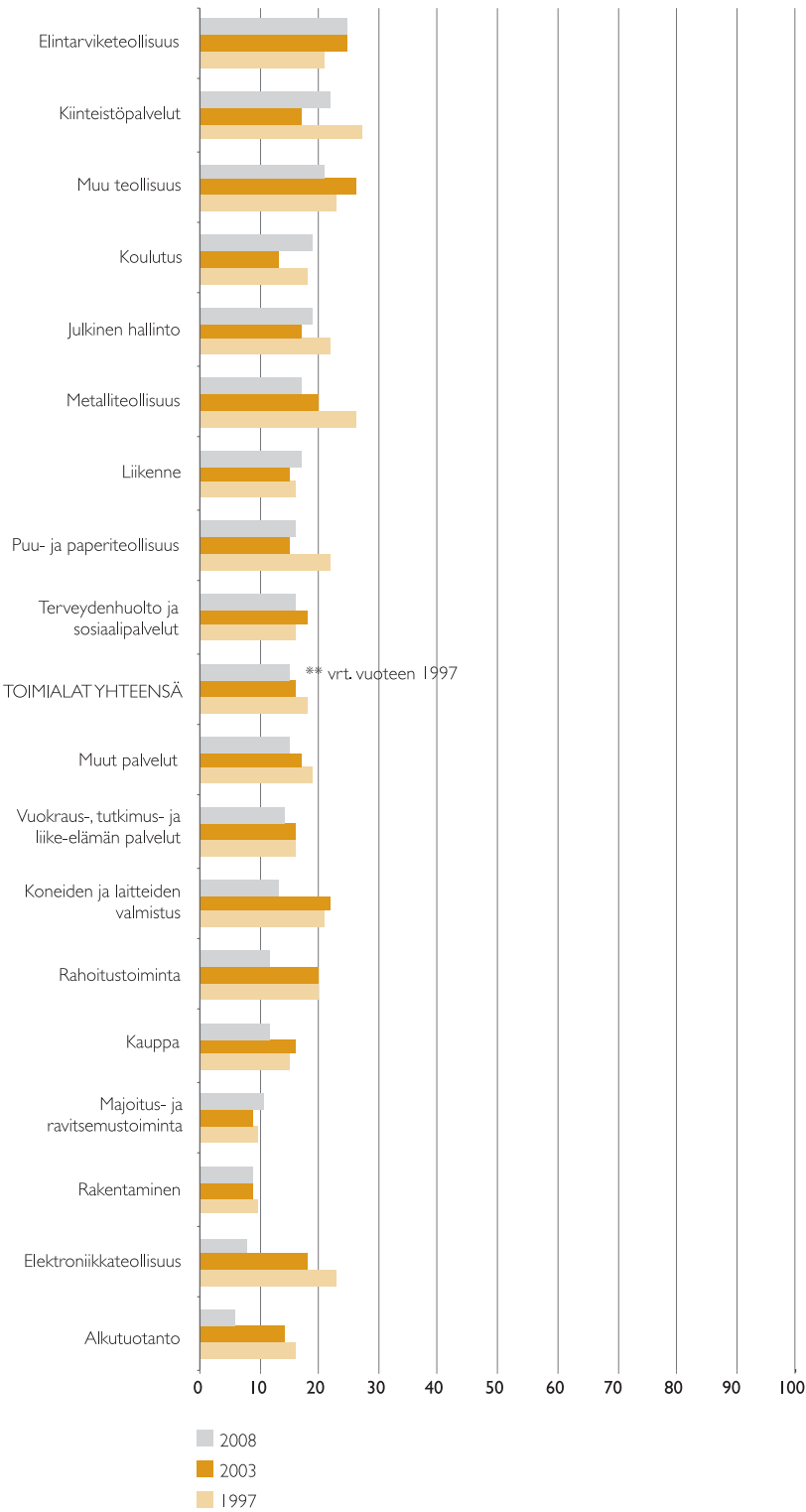
Sukupuolten välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 12. Eri ikäisten tyytyväisyys esimiehensä johtamistapaan, %.



Eri ikäryhmien välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

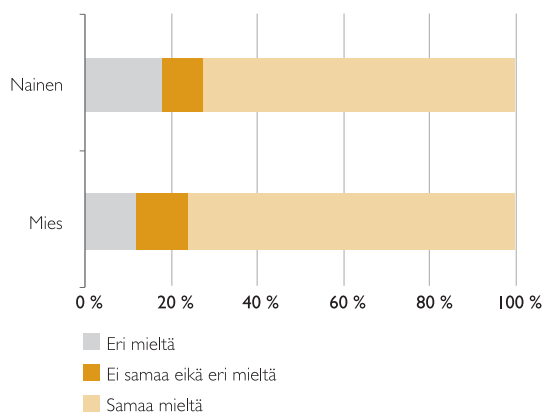
Kuva 13. Työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki, täysin tai jokseenkin eri mieltä olevat, %.



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

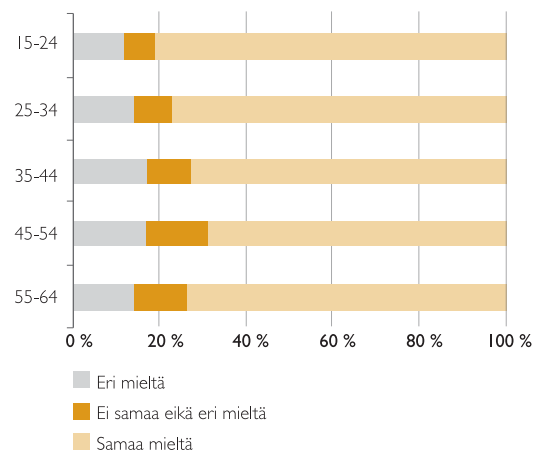
Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*

Kuva 14. Onko työpaikan ilmapiirin avoin ja yhteishengeltään hyvä. Naisten ja miesten vastaukset, %.



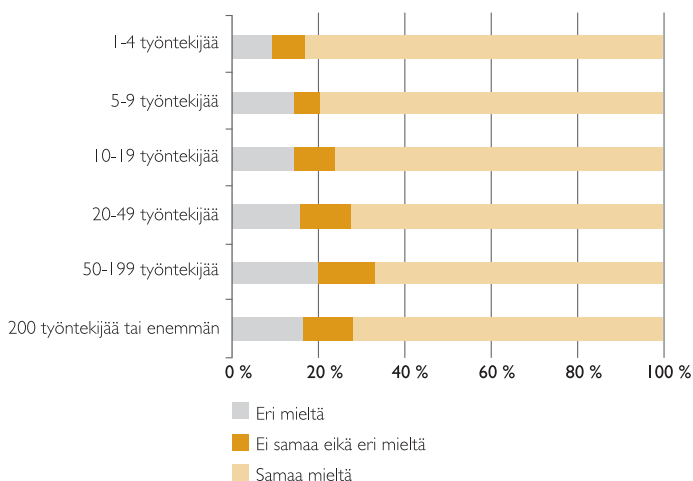
Sukupuolten välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 15. Onko työpaikan ilmapiiri avoin ja yhteishengeltään hyvä. Eri-ikäisten vastaukset, %.



Eri ikäryhmien välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 16. Onko työpaikan ilmapiiri avoin ja yhteishengeltään hyvä. Eri kokoisten työpaikkojen palkansaajien vastaukset, %.



Erikokoisten työpaikkojen välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

### *Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat*

Vuonna 2008 14 % palkansaajista koki esimiesten ja alaisten ristiriitoja olevan melko tai erittäin paljon työpaikallaan ja 60 % oli sitä mieltä, että ristiriitoja esiintyy jonkin verran. Vuonna 2003 vastaavat osuudet olivat 13 % ja 57 % ja vuonna 1997 12 % ja 58 %. Käytännössä esimies-alaisristiriidat ovat siis pysyneet samalla tasolla, koska muutokset ovat hyvin pieniä. Koulutuksen toimialalla esimiesten ja alaisten ristiriidat ovat lisääntyneet vuodesta 2003 (kuva 17).

Työolobarometrin (2009, 162–163) mukaan kaikista palkansaajista kaksi kolmasosaa koki ainakin jonkin verran esimiehen ja alaisten välisiä risti-

riitoja vuonna 2008. Nousutrendi on vallinnut valtionsektorilla vuodesta 2004 lähtien. Teollisuudessa ristiriidat lisääntyivät mm. vuodesta 2007 vuoteen 2008. Palkansaajista noin joka kymmenes oli vuosina 2003 ja 2008 sitä mieltä, että omalla työpaikalla on melko tai erittäin paljon esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja.

#### *Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat taustamuuttujien mukaan*

Eniten esimiesten ja alaisten ristiriitoja esiintyi elintarviketeollisuudessa (22 %), koulutuksen toimialalla (20 %), terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden alalla (17 %), muissa palveluissa (17 %), julkishallinnossa (16 %) ja rahoituspalveluissa (16 %) (kuva 17). Kuten ilmapiiriongelmat, myös esimiesten ja alaisten ristiriidat vaihtelivat sukupuolen, iän, henkilökunnan määrän ja sen mukaan, oliko työntekijä vuorotyössä vai säännöllisessä työssä. Tosin siinä missä ilmapiiriongelmiin havaitseminen kasvoi iän myötä, havaitut esimiesten ja alaisten ristiriidat harvinaistuivat lievästi, mitä vanhempia vastaajat olivat.

#### *Työntekijöiden väliset ristiriidat*

Vuosina 1997 ja 2003 7 % arvioi työyksikössään esiintyvän paljon tai melko paljon työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Jonkin verran ristiriitoja ilmeni 61 %:n mielestä. Vuonna 2008 edelleen 7 % ajatteli ristiriitoja olevan melko tai erittäin paljon, mutta nyt 66 % jonkin verran.

Kuten Työolotutkimuksen, myös työolobarometrin (2009, 163) mukaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja oli hieman vähemmän kuin esimiesten ja alaisten välisiä. Työolobarometrin mukaan kaikista palkansaajista 59 % koki työpaikallaan olevan työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Valtionsektorilla osuus on noussut vuodesta 2004 ja teollisuudessa vuodesta 2007.

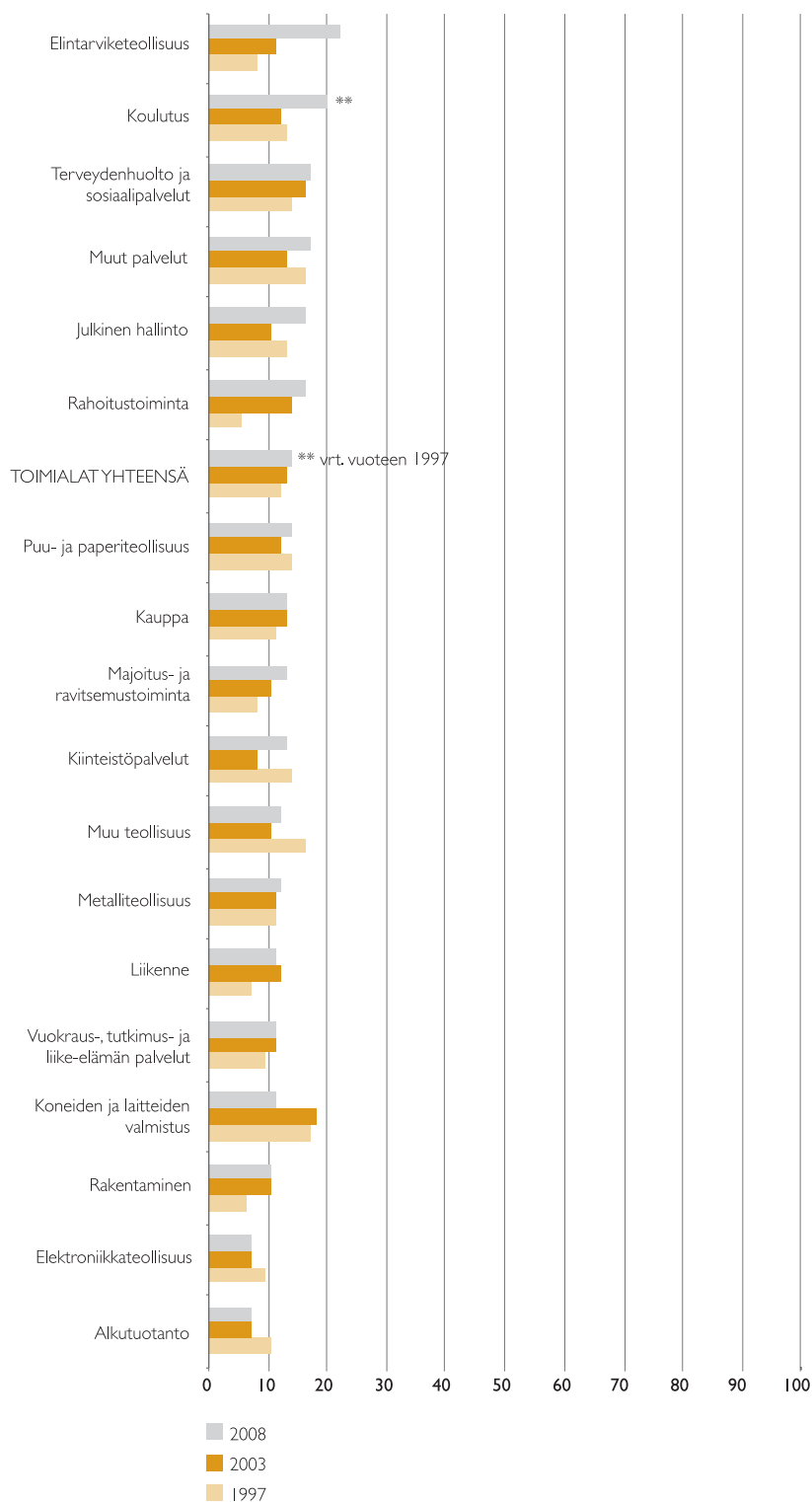
*Esimiesten ja alaisten sekä työntekijöiden väliset ristiriidat liittyivät toisiinsa. Näillä työpaikoilla ilmeni keskimääräistä enemmän myös henkistä väkivaltaa. Ristiriidat heijastuivat työntekijöiden henkisessä hyvinvoinnissa. Vakavan työuupumuksen vaaraa pelättiin riittäisillä työpaikoilla enemmän kuin muilla työpaikoilla.*

#### *Työntekijöiden väliset ristiriidat taustamuuttujien mukaan*

Kuten esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja, myös työntekijöiden välisiä ristiriitoja ilmeni vuonna 2008 eniten elintarviketeollisuudessa. Alalla työskentelevistä 18 % ilmoitti työntekijöiden välisiä ristiriitoja esiintyvän melko tai erittäin usein. Seuraavaksi useimmin työntekijöiden välisiä ristiriitoja oli ilmennyt terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimialalla (12 %) sekä kiinteistöpalveluissa (11 %) ja majoitus- ja ravitsemustoiminnassa (11 %).

Naiset olivat havainneet työntekijöiden välisiä ristiriitoja hieman enemmän kuin miehet. Havaitut työntekijöiden väliset ristiriidat vaihtelivat myös työnantajatyypin mukaan; kunnissa ristiriitoja oli havaittu eniten.

Kuva 17. Työyksikössä esiintyy melko tai erittäin paljon esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja, %.



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*

## Väkivallan tai väkivallan uhkan kohteeksi joutuminen

Koettu väkivallan uhka on samalla tasolla kuin vuonna 2003, eli se ei ole jatkanut yleistymistään vuodesta 2003, mutta ei myöskään vähentynyt (taulukko 5). Vuonna 2003 ja 2008 kaikista palkansaajista joka viides koki joutuneensa työpaikallaan väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden tai työtoverien taholta ylipäänsä joskus. Vuonna 1997 vastaava osuus oli 14 %. Palkansaajista 3 % oli joutunut työssään jatkuvasti väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Muutoksia ei ole tapahtunut myöskään toimialoittain vuodesta 2003. Voi siis todeta väkivallan tai sen uhan kasvaneen vuodesta 1997 vuoteen 2003 asiakastyössä, mutta tämän jälkeen väkivalta ja sen uhka työpaikoilla on säilynyt vuoden 2003 tasolla.

Työolobarometrissa (2009, 169) kysyttiin, oliko palkansaaja itse joutunut vuoden 2008 aikana väkivallan kohteeksi asiakkaiden tai työtoverien taholta tai oliko joku muu työpaikalla joutunut väkivallan kohteeksi. Palkansaajista 7 % ilmoitti olleensa itse väkivallan kohteena vuonna 2008 ja 15 % vastasi, että joku muu työpaikalla oli joutunut väkivallan kohteeksi. Väkivaltahavaintojen ja väkivallan kohteeksi joutuneiden määrä ei ollut juurikaan muuttunut vuodesta 2004 (Ylöstalo ja Jukka 2007, 179). Työ ja terveys- tutkimuksessa (2006, 17) fyysisen väkivallan kohteeksi työssä tai työmatkalla

Taulukko 5. Työpaikalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneet toimialoittain vuosina 2008, 2003 ja 1997. N= 4392, N=4104 ja N= 2979.

Toimiala	Työpaikallaan väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneet (myös asiakkaiden taholta), % palkansaajista			Vähintään pari kertaa kuukaudessa väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneet, % palkansaajista		
	2008	2003	1997	2008	2003	1997
<b>Toimialat yhteensä</b>	20	19***	14	3	3**	2
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	46	44***	34	8	8	5
Julkinen hallinto	32	35	27	4	7	4
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	32	27	30	6	7	1
Rahoitustoiminta	18	21	16	0	1	0
Koulutus	26	19**	10	2	2	0
Liikenne	19	19	11	2	1	0
Muut palvelut	16	17	11	2	2	2
Kiinteistöpalvelut	17	16	26	0	2	0
Kauppa	16	16	13	1	1	1
Muut palvelut	16	17	11	1	2	2
Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut	9	9	8	1	1	2
Elektroniikkateollisuus	7	2	4	0	0	0
Alkutuotanto	6	7	6	0	0	0
Muu teollisuus	5	0	1	1	0	0
Elintarviketeollisuus	5	4	1	0	0	1
Rakentaminen	5	4	3	0	0	0
Metalliteollisuus	5	1	4	1	0	0
Puu- ja paperiteollisuus	4	4	6	1	0	1

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Toimialojen välinen ero vuonna 2008 \*\*\*

oli joutunut 5 % vastaajista. Vuonna 2003 ja 1997 vastaava osuus oli 4 % (Perkiö-Mäkelä et al. 2006 ja Piirainen et al. 1997, 80). Eri tutkimusten kysymyksenasettelut poikkeavat toisistaan, mikä on huomioitava vertailtaessa. Esimerkiksi työolotutkimuksessa on kysytty samassa kysymyksessä väkivallan tai sen uhkan kohteeksi joutumista ylipäänsä joskus siinä missä työolobarometrimissa väkivallan kohteeksi joutumista vuoden 2008 aikana.

Vuonna 2008 naispalkansaajista 27 % ja miespalkansaajista 13 % oli joutunut väkivallan kohteeksi työpaikallaan ylipäänsä joskus. Vuodesta 1997 vuoteen 2003 naisten kohtaama väkivalta ja sen uhka lisääntyi 17 prosentista 25 prosenttiin. Miesten kohtaamassa väkivallassa ja sen uhassa ei ole tapahtunut muutoksia tarkasteluajanjaksolla.

### *Väkivallan tai sen uhkan kohteeksi joutuminen taustamuuttujien mukaan*

Väkivaltaa ja sen uhkaa oli kohdattu selvästi eniten terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen toimialalla. Seuraavaksi eniten siitä ilmoitettiin julkisen hallinnon sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan toimialoilta.

Toimipaikan kokoon väkivalta oli yhteydessä siten, että 20 – 49 hengen työpaikoilla väkivaltaa oli kohdattu eniten (24 % oli ollut ylipäänsä joskus kohteena) ja suurilla yli 200 hengen työpaikoilla vähiten (14 %). Kunta-sektorilla toimivista 37 % oli kohdannut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa. Valtioilla osuus oli 21 % ja yksityissektorilla 14 %. Vuorotyötä tekeivistä 37 % oli kohdannut työssään joskus väkivaltaa tai sen uhkaa, kun muista palkansaajista 15 %.

### *Väkivallan pelko*

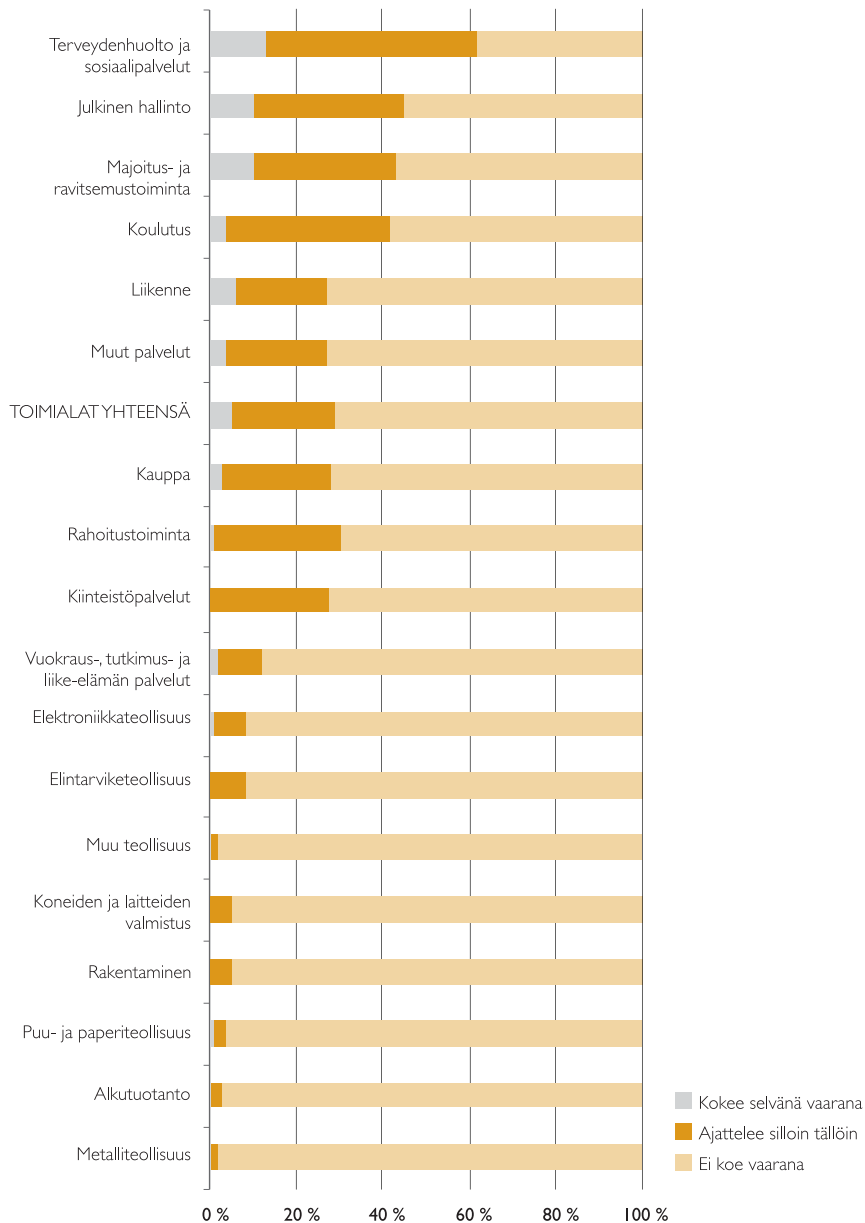
Vuosina 2008 ja 2003 yhteensä noin 30 % palkansaajista koki väkivallan kohteeksi joutumisen selvänä vaarana (5 %) tai ajatteli sitä silloin tällöin (24 %). Kuten väkivallan kohteeksi joutumisen kohdalla, myös väkivaltaa vaarana pitävien osuudessa tapahtui tilastollisesti merkitsevä muutos huomponpaan suuntaan vuodesta 1997 vuoteen 2003. Vuonna 1997 24 % palkansaajista koki väkivallan kohteeksi joutumisen työssään selvänä vaarana tai ajatteli sitä silloin tällöin.

Koulutus on ainoa toimiala, jolla vaaran tuntemukset ovat lisääntyneet etenkin vuosien 2003 ja 2008 välillä. Vuonna 1997 18 % alalla toimivista palkansaajista koki väkivallan kohteeksi joutumisen selvänä vaarana tai ajatteli sitä silloin tällöin. Vuonna 2003 vastaava osuus oli 27 % ja vuonna 2008 jopa 42 %. Terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimialalla väkivallan vaaran kokemukset kasvoivat vuosien 1997 ja 2003 välillä. Vuonna 1997 46 % alalla työskentelevistä koki asian selvänä vaarana tai ajatteli sitä silloin tällöin kun vuosina 2003 ja 2008 noin 60 % alalla työskentelevistä.

Väkivallan vaarana kokeminen poikkesi vuonna 2008 tilastollisesti erittäin merkitsevästi toimialan, sukupuolen, työpaikan koon, työaikamuodon ja työnantajatyypin mukaan (kuvat 18–22).

*Väkivallan selvänä vaarana kokevista 88 % ja vaaraa silloin tällöin ajattelevista 48 % sanoi joutuneensa työssään väkivallan tai sen uhkan kohteeksi. Palkansaajista, jotka eivät pitäneet väkivaltaa vaarana työssään, 6 % oli joutunut väkivallan tai sen uhkan kohteeksi. Palkansaajat, jotka kokivat työssään väkivallan vaaraa pitivät muita yleisemmin työtään ruumiillisesti ja henkisesti raskaana. Väkivallan vaaran kokeminen liittyi myös muihin vaaroihin työssä, erityisesti sairauksien tartuntavaaraan, siihen että aiheuttaisi jollekin toiselle tapaturman sekä vakavan työuupumuksen ja mielenterveyden järkkymiseen vaaraan.*

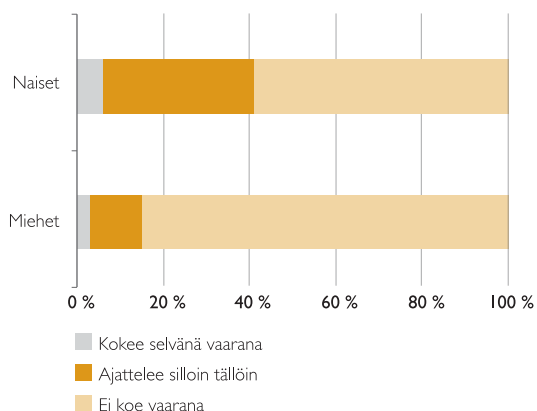
Kuva 18. Koettu väkivallan kohteeksi joutumisen vaara toimialoittain vuonna 2008, %.



Toimialojen välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

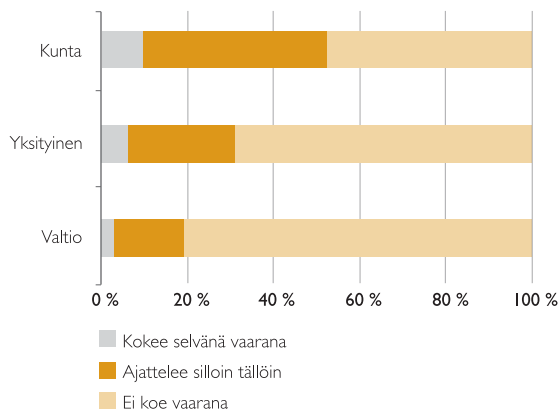


Kuva 19. Koettu väkivallan kohteeksi joutumisen vaara sukupuolen mukaan vuonna 2008, %.



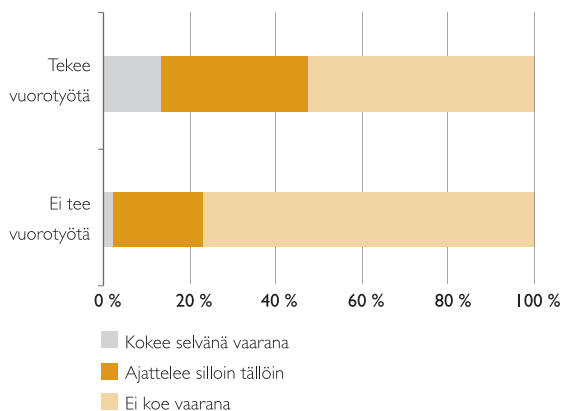
Sukupuolten välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 20. Koettu väkivallan vaara työnantajatyypin mukaan vuonna 2008, %.



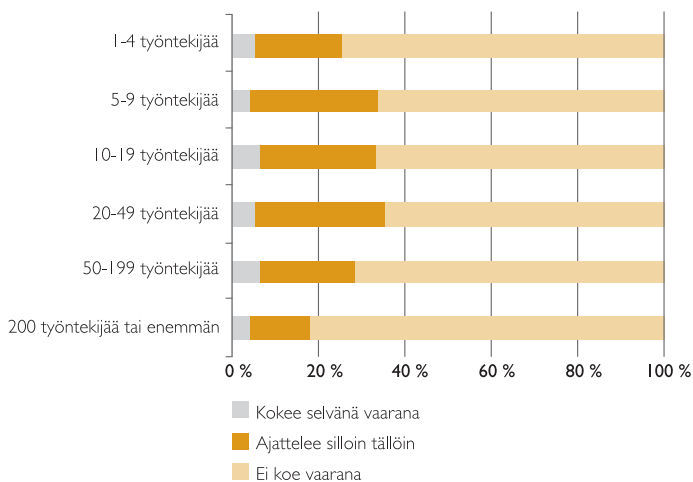
Työnantajatyypin välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 21. Koettu väkivallan kohteeksi joutumisen vaara vuonna 2008 sen mukaan, tekeekö palkansaaja vuorotyötä vai ei, %.



Vuorotyötä tekevien ja muiden palkansaajien välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 22. Koettu väkivallan kohteeksi joutumisen vaara työpaikan koon mukaan vuonna 2008, %.



Eri kokoisten työpaikkojen välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

## Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen

### *Havaittu työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta*

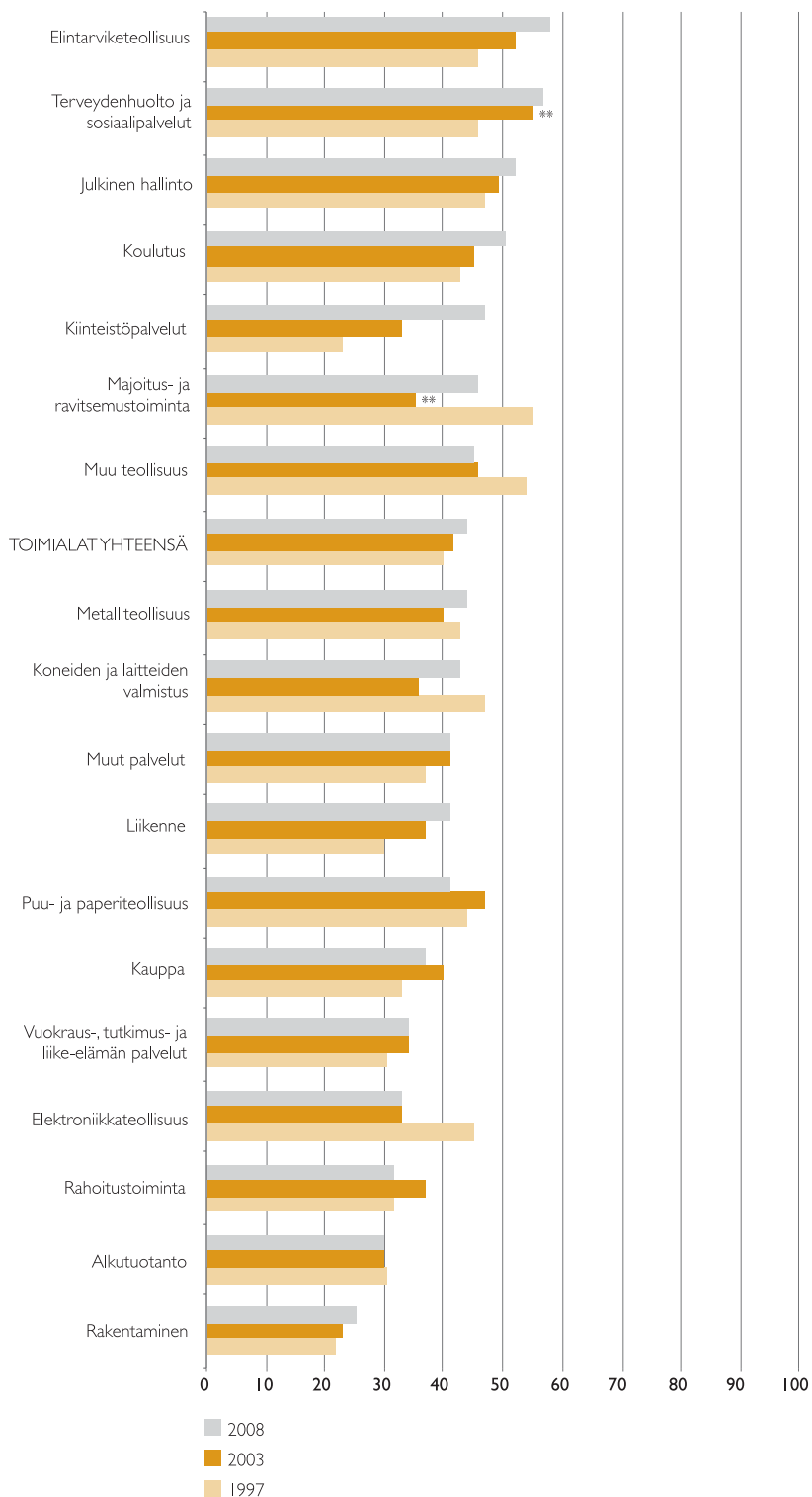
Työolotutkimuksessa henkisestä väkivallasta kysyttiin seuraavasti: *"Henkiselällä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta)?"* Vuonna 2008 palkansaajista 38 % ilmoitti, että omalla työpaikalla esiintyy henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista joskus ja 6 % ilmoitti tällaista käytöstä esiintyvän omalla työpaikalla jatkuvasti. Näin ollen henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen yleinen havaitseminen työpaikoilla on pysynyt samalla tasolla kuin vuonna 2003. Toimialoittain tarkasteltuna havaittu työpaikkakiusaaminen lisääntyi terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimialalla vuodesta 1997 vuoteen 2003. Majoitus- ja ravitsemistoiminnassa se puolestaan vähentyi (kuva 23).

Työolobarometrissa (2009, 167) työpaikkakiusaamisen ja henkisen väkivallan kokemuksia on seurattu vuodesta 2004 alkaen. Vuonna 2008 työtoverien tai asiakkaiden taholta tapahtunutta työpaikkakiusaamista ja henkistä väkivaltaa havainneiden osuus oli 40 %. Vuonna 2004 osuus oli 36 % (Ylöstalo ja Jukka 2007, 174). Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen on työolobarometrin mukaan erityisesti kuntasektorin ongelma, mutta myös valtiolla oli ilmennyt henkistä väkivaltaa ja kiusaamista keskimääräistä enemmän (Ylöstalo ja Jukka 2009, 167). Tältä osin työolotutkimuksen ja työolobarometrin tulokset tukevat toisiaan.

### *Havaittu työpaikkakiusaaminen taustamuuttujien mukaan*

Toimialoittain tarkastellen kiusaamista oli havaittu etenkin elintarviketeollisuudessa, jonka palkansaajista lähes joka viides oli havainnut jatkuvaa kiusaamista ja 39 % oli havainnut kiusaamista joskus. Myös terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimialalla yhteensä 57 % palkansaajista oli havainnut kiusaamista joskus tai jatkuvasti. Naisista jopa joka toinen ja miehistä 36 % oli havainnut työpaikallaan kiusaamista. Kiusaamista oli ilmennyt enemmän suurilla kuin pienillä työpaikoilla ja kuten jo yllä on viitattu, enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Vuorotyötä tekevät olivat havainneet kiusaamista enemmän kuin säännöllistä työaikaa tekevät. (Kuvat 23–27.)

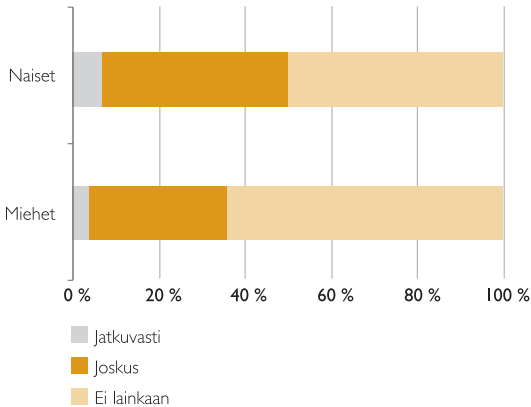
**Kuva 23. Havaittu henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen toimialoittain: työpaikalla esiintyy henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista joskus tai jatkuvasti, %.**



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

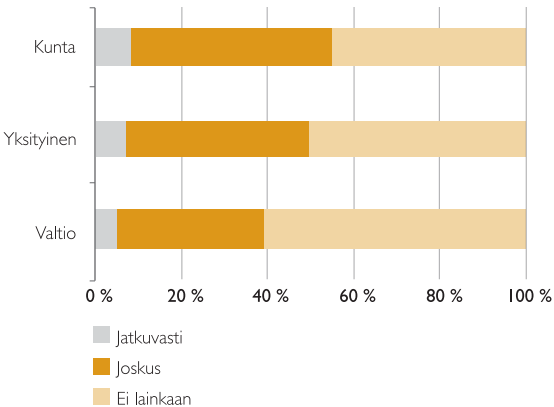
Toimialojen välisen erot vuonna 2008 \*\*\*

Kuva 24. Naisten ja miesten havaitsema henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen vuonna 2008, %.



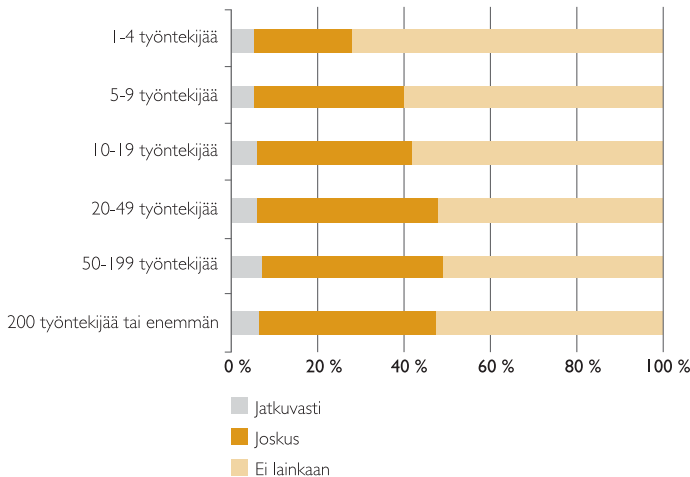
Sukupuolten välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 25. Havaittu henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen vuonna 2008 työnantajatyypin mukaan, %.



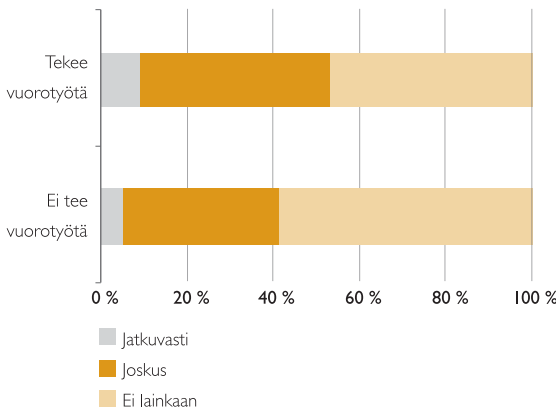
Työnantajatyypin välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 26. Havaittu henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen vuonna 2008 työpaikan koon mukaan, %.



Eri kokoisten työpaikkojen välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 27. Havaittu henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen vuonna 2008 sen mukaan, onko palkansaaja vuorotyössä vai ei, %.



Vuorotyötä tekevien ja muiden palkansaajien välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

### *Itse koettu työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta*

Vuodesta 1997 vuoteen 2008 itse henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneiden osuus on kasvanut jatkuvasti hieman mutta tilastollisesti merkitsevästi (kuva 28). Vuonna 2008 17 % palkansaajista sanoi joutuneensa henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen kohteeksi nykyisessä työpaikassaan. Palkansaajista 8 % oli joutunut kiusatuksi aiemmin toisessa työpaikassa. Vuonna 2003 vastaavat osuudet olivat 14 % ja 7 % ja vuonna 1997 11 % ja 5 %. Työolobarometrin (2007, 174) mukaan 14 % palkansaajista oli joutunut henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen kohteeksi nykyisessä työpaikassaan. Osuus on säilynyt lähes ennallaan vuodesta 2004. Myös Työ ja terveys- tutkimuksen (2006) mukaan kiusattujen osuus on säilynyt suunnilleen samana 1997–2006. Vuonna 2006 työntekijöistä 11 % oli kokenut henkistä väkivaltaa tai kiusaamista työssään. Vuosina 2003 (emt.) ja 1997 osuus oli 10 % (Piirainen et al. 1997, 122).

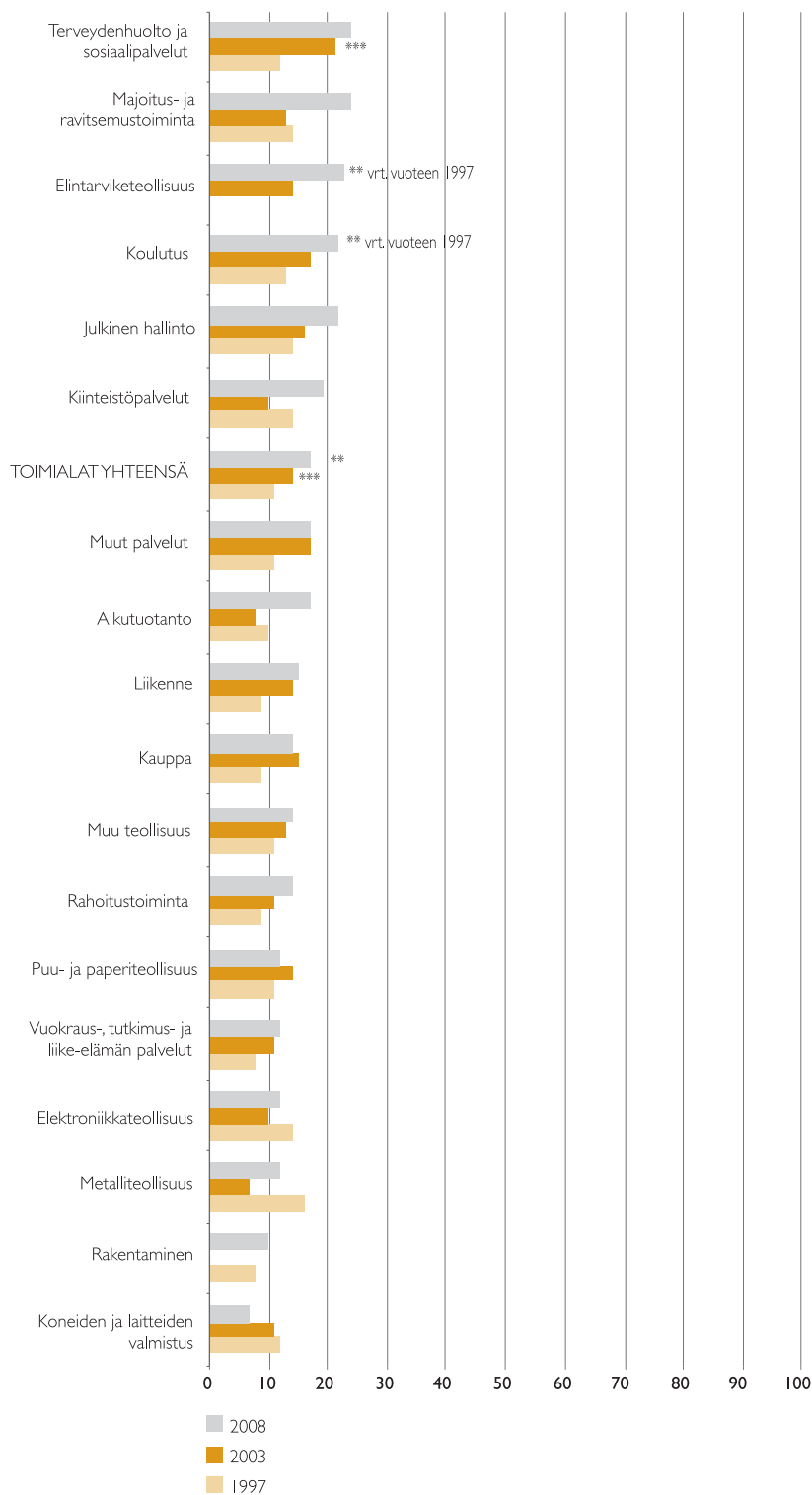
Toimialoittain tarkasteluna terveydenhuollon ja sosiaalialan palveluissa kiusattujen osuus nousi vuosien 1997 ja 2003 välillä. Elintarviketeollisuudessa ja koulutuksen toimialalla tilastollisesti merkitsevä muutos huonompaan suuntaan on tapahtunut pidemmällä aikavälillä.

Taulukossa 6 on esitetty palkansaajien kiusaamiskokemukset sen mukaan, onko työpaikalla laadittu hyvän kohtelun pelisäännöt, onko esimiestoiminnassa huomioitu hyvä kohtelu ja onko työsuojelussa kiinnitetty huomiota kiusaamisen ehkäisyyn. Kiusattujen osuus oli suunnilleen sama niissä työpaikoissa, joissa yllämainitut asiat oli huomioitu verrattuna työpaikkoihin, joissa näin ei ollut. Aiemmin nykyisessä työpaikassa kiusattujen osuus on muutaman prosenttiyksikön suurempi niillä työpaikoilla, joissa pelisäännöt on laadittu, hyvään kohteluun on kiinnitetty huomiota esimiestoiminnassa ja työpaikkakiusaamiseen työsuojelussa. Toimialakohtaiset tarkastelut eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä.

Kuten vastaajamääristä näkyy (taulukko 6.) niiden työpaikkojen osuus, joissa pelisääntöjä, hyvää kohtelua ja työpaikkakiusaamista ei ole otettu huomioon, on suurempi kuin niiden osuus, joilla mainitut asiat on huomioitu.

*Työpaikkakiusaaminen liittyi erilaisiin työympäristön häiritseviin tekijöihin kuten kiireeseen. Kiusatut kokivat enemmän vakavan työuupumuksen vaaraa kuin muut palkansaajat ja ylipäänsä kiusattujen työtä luonnehtivat enemmän erilaiset vaarat kuten tapaturmavaara, väkivallan kohteeksi joutumisen vaara, sairauksien tartuntavaara ja rasitusvamman vaara. Heikoksi koettu tiedonvälityksen avoimuus ja töiden organisointi liittyivät työpaikkakiusaamiseen. Kiusatuilla oli enemmän fyysisiä oireita kuten päänsärkyä ja he kärsivät univaikeuksista enemmän kuin muut palkansaajat.*

Kuva 28. Ollut työpaikkakiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassa, %.



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*

**Taulukko 6. Palkansaaajien kiusaamiskokemukset sen mukaan, onko työpaikalla laadittu hyvän kohtelun pelisäännöt, onko esimiestoiminnassa huomioitu hyvä kohtelu ja onko työsuojelussa kiinnitetty huomiota kiusaamisen ehkäisyyn, % (n). Vastaukset vuonna 2008.**

<b>Onko työpaikalla laadittu hyvän kohtelun pelisäännöt?</b>		
	<b>On</b>	<b>Ei</b>
kyllä tällä hetkellä	4	5
kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	16	12
kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	9	8
ei koskaan	71	76
<b>Yhteensä, (n)</b>	<b>100 (1422)</b>	<b>100 (2659)</b>

<b>Onko esimiestoiminnassa huomioitu hyvä kohtelu ja työpaikkakiusaamisen poistaminen?</b>		
	<b>On</b>	<b>Ei</b>
kyllä tällä hetkellä	4	5
kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	15	12
kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	8	8
ei koskaan	73	76
<b>Yhteensä, (n)</b>	<b>100 (1892)</b>	<b>100 (2100)</b>

<b>Onko työsuojelussa kiinnitetty huomiota työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn?</b>		
	<b>On</b>	<b>Ei</b>
kyllä tällä hetkellä	4	5
kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	15	12
kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	8	8
ei koskaan	73	75
<b>Yhteensä, (n)</b>	<b>100 (1658)</b>	<b>100 (2247)</b>

Kaikissa kysymyksissä ryhmien väliset erot \*\* (p<0,01)

### *Itse koettu kiusaaminen taustamuuttujien mukaan*

Kiusatuksi tuleminen oli yleisintä terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden, majoitus- ja ravitsemustoiminnan, elintarviketeollisuuden sekä koulutuksen ja julkishallinnon toimialoilla. Kuten kiusaamista havainneiden, myös kiusattujen osuudet vaihtelivat paitsi toimialan, sukupuolen, työnantajatyypin ja työaikamuodon mukaan. Lisäksi jatkuvassa työsuhteessa työskentelevät ilmoittivat useammin kuin määräaikaiset olleensa kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassaan. Myös alueittaisia eroja ilmeni. (Taulukko 7).

Taulukko 7. Itse kiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassa olleet, %.  
Vastaukset vuodelta 2008. N= 4392

<b>Kaikki palkansaajat, %</b>	<b>17</b>
<b>Sukupuoli ***</b>	
nainen	22
mies	11
<b>Työaikamuoto ***</b>	
vuorotyö	22
säännöllinen työaika	15
<b>Aluehallintovirasto ***</b>	
Lappi	25
Länsi- ja Sisä-Suomi	21
Itä-Suomi	20
Lounais-Suomi	16
Etelä-Suomi	15
Pohjois-Suomi	14
<b>Työnantajatyyppi ***</b>	
Kunta	25
Valtio	16
Yksityinen	14

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

## Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Käytännössä syrjintäkokemukset ovat säilyneet samalla tasolla koko seurantaajaksolla; muutokset vuosien 1997 ja 2003 välillä ovat hyvin pieniä (taulukko 8).

Taulukko 8. Syrjintäkokemukset vuosina 2008, 2003 ja 1997, %.

<b>Oletteko viimeisen viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa:</b>	<b>2008</b>	<b>2003</b>	<b>1997</b>
Tiedon saannissa	17	17 **	14
Työtovereiden ja esimiesten asenteissa	17	15 **	13
Arvostuksen saannissa	15	14	ei kysytty
Palkkauksessa	13	13 **	12
Työn ja työvuorojen jaossa	10	10	ei kysytty
Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä	9	8	8
Etenemismahdollisuuksissa uralla	8	8 **	6
Työsuhde-etujen saannissa	7	7	ei kysytty
Työhönotto- tai nimitystilanteessa	5	5	3
<b>Vastaajia, n</b>	<b>4 392</b>	<b>4 104</b>	<b>2 979</b>

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Taulukossa 9 on esitetty vuoden 2008 osalta ne syrjinnän muodot, joissa toimialat poikkesivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Kunkin syrjinnän muodon kohdalla on merkitty korostetulla fontilla niiden toimialojen vastaukset, joissa ko. syrjinnän muodosta raportoitiin eniten. Julkisessa hallinnossa syrjintää esiintyi ylipäänsä eniten. Koulutuksen sekä terveydenhuollon ja sosiaalialan palkansaajat kokivat syrjintää etenkin asenteisiin ja työnsä



arvostukseen liittyen. Asenteisiin liittyvä syrjintä oli yleisintä kiinteistöpalveluissa. Myös metalliteollisuudessa on koettu syrjintää etenkin arvostuksen saannissa ja lisäksi palkkauksessa. Koneiden ja laitteiden valmistuksessa syrjintää palkkauksessa oli kokenut niin ikään joka viides ja etenemismahdollisuuksiin liittyen 15 % alalla työskentelevistä palkansaajista. Työhönottoon ja nimitystilanteisiin liittyvää syrjintää oli koettu eniten julkisen hallinnon lisäksi elintarviketeollisuudessa.

Taulukko 9. Syrjintäkokemukset toimialoittain vuonna 2008, %. N= 4341.

	Syrjintää arvostuksen saannissa	Syrjintää työtove- reiden tai esimiesten asenteissa	Syrjintää palkkauk- sessa	Syrjintää etenemis- mahdolli- suuksissa	Syrjintää koulutuk- seen pääsyssä	Syrjintää työhönotto- tai nimitys- tilanteessa
Alkutuotanto	10	19	4	3	4	1
Elintarviketeollisuus	16	<b>23</b>	11	11	5	<b>13</b>
Muu teollisuus	16	17	11	10	8	4
Puu- ja paperiteollisuus	9	11	7	8	4	5
Metalliteollisuus	<b>18</b>	16	<b>17</b>	10	10	4
Koneiden ja laitteiden valmistus	15	14	<b>21</b>	<b>15</b>	6	7
Elektroniikkateollisuus	8	12	11	7	3	7
Rakentaminen	7	11	12	3	2	1
Kauppa	15	15	13	7	6	3
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	15	15	7	7	6	4
Liikenne	12	15	12	7	5	5
Rahoitustoiminta	14	13	15	2	9	2
Kiinteistöpalvelut	15	<b>25</b>	8	6	10	4
Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut	16	15	15	10	8	5
Julkinen hallinto	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	13	<b>12</b>
Koulutus	<b>18</b>	<b>21</b>	12	9	11	8
Terveystieteiden ja sosiaali- palvelut	<b>18</b>	<b>21</b>	12	7	<b>14</b>	6
Muut palvelut	12	14	13	8	6	3

Toimialojen väliset erot tilastollisesti erittäin merkitsevät ( $p < 0,001$ ) kaikissa muissa kysymyksissä paitsi arvostuksen saannissa tilastollisesti merkitsevät ( $p < 0,01$ ).

### *Koettu syrjintä muiden taustamuuttujien mukaan*

Liitetaulukossa 7 sivulla 99 on esitetty tulokset siitä, miten syrjintäkokemukset vaihtelivat taustamuuttujittain vuonna 2008. Naiset olivat kohdanneet eri syrjinnän muotoja enemmän kuin miehet. Julkinen sektori ja yksityinen sektori erotteli vastauksia seuraavaksi eniten; julkisella sektorilla syrjintää oli ilmennyt enemmän kuin yksityisellä ja julkisen sektorin sisällä valtion työpaikoissa enemmän kuin kuntien työpaikoissa. Ikäryhmittäiset erot liittyivät etenemismahdollisuuksiin, työvuorojen jakoon, työsuhte-etuihin ja tiedonsaantiin. Esimerkiksi nuoremmat ikäryhmät olivat kohdanneet enemmän syrjintää työvuorojen jakoon ja työsuhte-etuihin liittyen.

Määräaikaaisia työntekijöitä oli syrjitty vakinaisia useammin koulutukseen pääsyssä ja työsuhte-eduissa. Vuorotyöläisiä oli syrjitty muita useam-

min työvuorojen jakoon liittyen. Mitä suurempi työpaikka, sitä enemmän työntekijät olivat kohdanneet palkkaukseen ja etenemismahdollisuuksiin liittyvää syrjintää.

*Havaittu syrjintä liittyen mm. suosikkijärjestelmiin, ikään, sukupuoleen ja työsuhteen tyyppiin*

Edellä käsiteltyjen syrjinnän muotojen lisäksi tässä raportissa käsitellään havaittua syrjintää liittyen mm. suosikkijärjestelmiin, ikään, sukupuoleen sekä perheellisyyteen ja raskauteen.

Havaittu syrjintä liittyen ikääntyneisiin vähentyi vuodesta 1997 vuoteen 2003 (taulukko 10). Vuodesta 2003 vuoteen 2008 havaitussa syrjinnässä ei ole tapahtunut muutoksia. Naiset havaitsivat eri syrjinnän muotoja ylipäänsä useammin kuin miehet.

Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen on kuitenkin parantunut myös naisten mielestä vuodesta 2003. Vuosina 1997 ja 2003 hieman alle 70 % naispalkansaajista katsoi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan melko tai erittäin hyvin. Vuonna 2008 vastaava osuus oli 74 %. Miesten mielestä sukupuolten tasa-arvo on kehittynyt tätä suotuisammin ja miehistä useampi kuin naisista kokee sukupuolten tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan hyvin. Vuonna 1997 miehistä 74 % oli tätä mieltä, kun vuonna 2003 79 % ja vuonna 2008 jo 86 %. Vuonna 2008 naisista joka kymmenes ja miehistä 5 % oli puolestaan sitä mieltä, että sukupuolten tasa-arvo on toteutunut omalla työpaikalla melko tai erittäin huonosti.

Myös työolobarometrissa (2009, 164–165) kysyttiin sukupuoleen, nuoreen ja vanhaan ikään sekä työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen kohdistuvasta syrjinnästä. Kuten työolotutkimuksessa, työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen kohdistuvaa syrjintää oli havaittu enemmän kuin ikään tai sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää. Työolobarometrin mukaan työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen kohdistuva syrjintä on vähentynyt hitaasti tämän vuosikymmenen aikana, mutta vuonna 2008 trendi kääntyi kasvuun. Mainittua syrjintää havaittiin 18 prosentilla työpaikoista, mikä on suunnilleen saman verran kuin työolotutkimuksessa. Myös nuoreen ja vanhaan ikään sekä naisiin kohdistuva syrjintä olivat samalla tasolla kuin työolotutkimuksessa.

Työolobarometrin (2009, 164 ja 1998, 138–139) mukaan ikään liittyvä syrjintä on säilynyt alle kymmenen prosentin tuntumassa 1997–2008. Vanhaan ikään liittyvä syrjintä on ollut hieman yleisempää koko 2000-luvun kuin nuoreen ikään liittyvä syrjintä. Sukupuoleen liittyvää syrjintää oli havainnut vuonna 1997 2 % palkansaajista. Vuonna 2003 ja 2008 naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut 7 % palkansaajista ja miehiin kohdistuvaa 1–2 %. Sukupuolisyrjintä näyttää siis hieman yleistyneen työolobarometrin mukaan, vaikkakin kysymysmuodot poikkesivat toisistaan vuoden 1997 ja myöhempien vuosien kyselyissä.

Taulukko 10. Havaittu syrjintä omassa organisaatiossa vuosina 2008, 2003 ja 1997 sekä sukupuolen mukaan vuonna 2008, %. N= 4392, N= 4104 ja N= 2979.

<b>Omassa työorganisaatiossa esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:</b>	<b>Vuosi 2008 Miehet</b>	<b>Vuosi 2008 Naiset</b>	<b>Vuosi 2008 Yhteensä</b>	<b>Vuosi 2003 Yhteensä</b>	<b>Vuosi 1997 Yhteensä</b>
Suosikkijärjestelmiin	17	26 ***	22	21	21
Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen	12	20 ***	16	18	15
Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin	10	10	10	9	9
Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin	8	11 ***	10	8 **	11
Sukupuoleen kohdistuen erityisesti naisiin	5	10 ***	8	8 **	9
Perheellisyysyteen tai raskauteen	3	7 ***	5	5 **	7
Suomen (ruotsin) kielen taito	6	7	7	ei kysytty	ei kysytty
Vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen	4	6 **	5	4	ei kysytty
Kansallisuuteen tai ihonväriin	5	4	5	3	4
Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan					
ay-liikkeessä	4	4	4	4 ***	7
Sukupuoliseen suuntautumiseen	3	5 ***	3	2	ei kysytty

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Naisten vastausten kohdalla olevat tähdet viittaavat sukupuolten välisiin eroihin. Kysymys poliittisista mielipiteistä ja toiminnasta ay-liikkeessä olivat kaksi eri kysymystä vuoden 1997 kyselyssä, joten kysymykset on yhdistetty myöhempien vuosien kysymystä vastaavaksi.

Työolotutkimuksessa kysytyistä havaitun syrjinnän muodoista suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintä oli kaikkein yleisintä. Suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää oli havainnut viidennes palkansaajista, kuten myös aikaisempina tutkimusajankohtina. Elintarviketeollisuuden ja julkishallinnon aloilla työskentelevistä palkansaajista joka kolmas oli havainnut suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää.

Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen liittyvää syrjintää oli havaittu toiseksi eniten (16 %). Eniten työsuhteen tyyppiin liittyvää syrjintää oli havaittu elintarviketeollisuudessa, koulutuksessa ja terveydenhuollon sekä sosiaalipalvelujen alalla. Mainituilla aloilla joka neljäs oli havainnut työsuhteen tyyppiin perustuvaa syrjintää.

Ikäsyrjintää oli havainnut vastaajista joka kymmenes oli kyse sitten nuoriin tai ikääntyneisiin kohdistuvasta syrjinnästä. Eniten (13–14 %) nuoriin kohdistuvaa syrjintää oli havaittu muussa teollisuudessa, rakentamisessa, koneiden ja laitteiden valmistuksessa sekä terveydenhuollon ja sosiaalialan palveluissa. Nuoreen ikään liittyvän syrjinnän koettiin lisääntyneen terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden alalla. Kun vuonna 1997 7 % alalla työskentelevistä koki nuoriin kohdistuvan työpaikallaan syrjintää, vuonna 2003 tätä mieltä oli 9 % ja vuonna 2008 13 %.

Ikääntyneisiin liittyvää syrjintää oli havaittu eniten elintarviketeollisuudessa (18 %), muussa teollisuudessa (15 %) sekä julkishallinnossa (13 %). Elektroniikkateollisuudessa ikääntyneisiin liittyvän syrjinnän koettiin vähentyneen selvästi. Kun vuonna 1997 joka viides oli havainnut ikääntyneisiin liittyvää syrjintää, vuonna 2003 8 % ja vuonna 2008 6 %.

Naisiin liittyvää syrjintää oli havaittu erityisesti elintarviketeollisuudessa (18 %). Seuraavaksi eniten naisiin liittyvää syrjintää oli havaittu koulutuksessa (13%), muussa teollisuudessa (13 %) sekä koneiden ja laitteiden valmistuksessa (12 %). Koulutuksen toimialalla havaittu naisiin liittyvä syrjintä väheni vuosien 1997 (11 %) ja 2003 (5 %) välillä, mutta vuonna 2008 osuus oli noussut 13 prosenttiin.

## 2.2 HENKINEN HYVINVOINTI

### Vakavan työuupumuksen vaara

Kaikista palkansaajista 51 % koki selvänä vaarana tai ajatteli silloin tällöin vakavan työuupumuksen vaaraa (kuva 29). Osuus on sama kuin vuonna 2003. Vuonna 1997 näin ajatteli 47 % palkansaajista. Vakavan työuupumuksen vaara on siis hivenen noussut.

Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluissa vakavan työuupumuksen vaara kasvoi vuosien 1997 (37 %) ja 2003 (52 %) välillä.

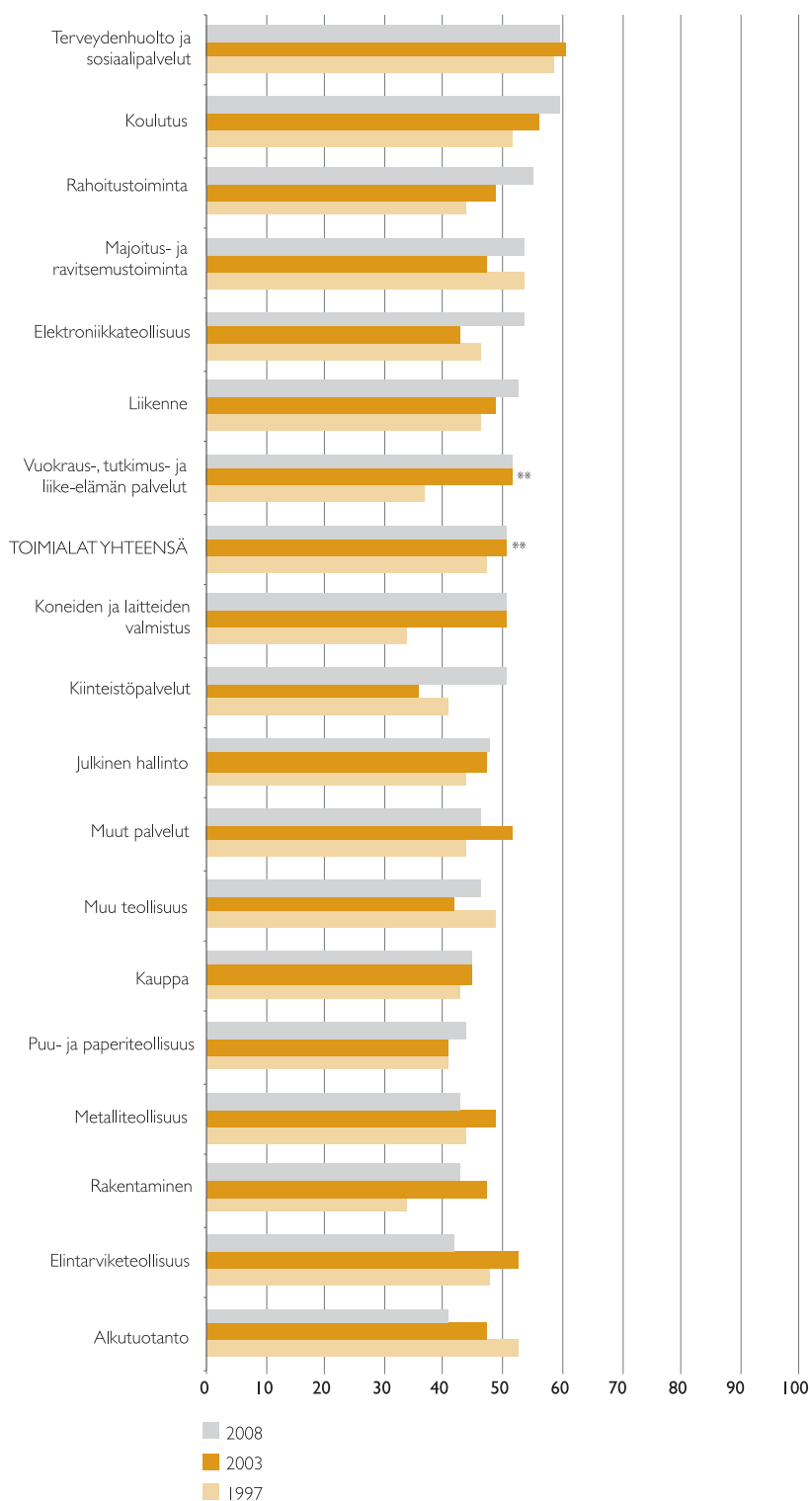
*Töiden huono organisointi ja rasittavaksi koettu kiire liittyivät selvästi työuupumuksen vaaraan. Samoin se, jos työhön sisältyi vaikeita työasentoja, yksipuolisia toistoliikkeitä ja raskaita nostamisia. Ylipäänsä työn ruumiillinen ja etenkin henkinen raskaus liittyivät vakavan työuupumuksen pelkoon. Sekä itse koettu että työpaikalla havaittu henkinen väkivalta liittyivät vakavan työuupumuksen vaaraan.*

### Vakavan työuupumuksen vaara taustamuuttujien mukaan

Kuten aikaisempina tutkimusajankohtina, selvänä vaarana vakava työuupumus koettiin etenkin terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa (13 %) ja koulutuksessa (13 %). Myös vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluissa ja majoitus- ja ravitsemustoiminnassa joka kymmenes palkansaajista koki selvää vakavan työuupumuksen vaaraa vuonna 2008.

Naiset pelkäsivät miehiä useammin vakavaa työuupumusta. Iän mukaan tarkasteltuna 15–24-vuotiaat pelkäsivät vähiten vakavaa työuupumusta ja 35–54-vuotiaat eniten. Määräaikaisissa työsuhteissa olevat ajattelivat vakavan työuupumuksen vaaraa vähemmän kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevat palkansaajat. Vakavan työuupumuksen vaara lievästi kasvoi toimipaikan koon myötä. Kuntien työpaikoissa vakavan työuupumuksen vaaraa ajateltiin enemmän kuin valtion ja yksityisen sektorin työpaikoissa. (Kuvat 30–34.)

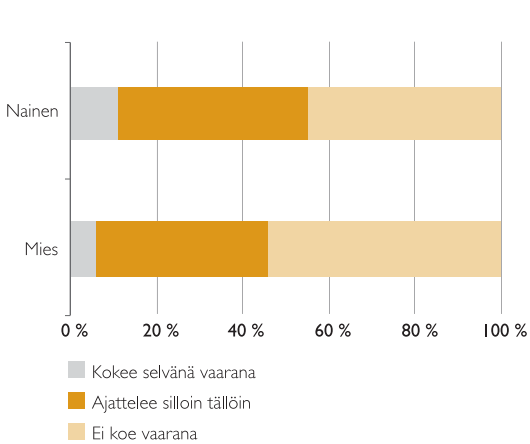
Kuva 29. Vakavan työuupumuksen vaaraa kokevat, silloin tällöin tai selvänä vaarana kokevat, %.



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

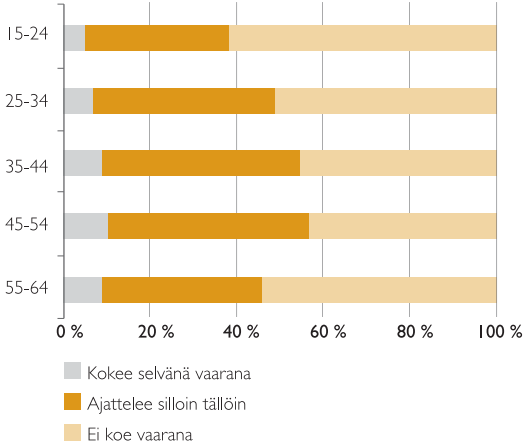
Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*

Kuva 30. Vakavan työuupumuksen vaara sukupuolittain, %.



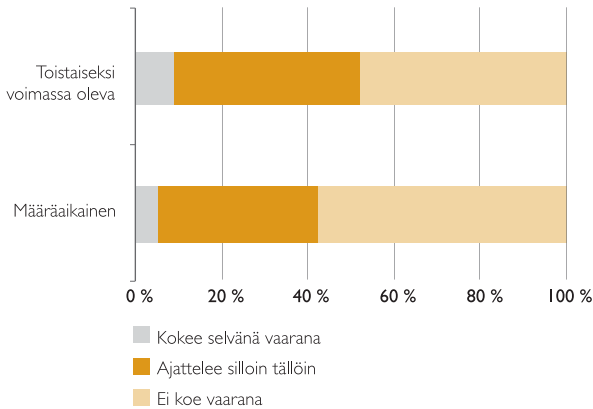
Sukupuolten välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 31. Vakavan työuupumuksen vaara ikäryhmittäin, %.



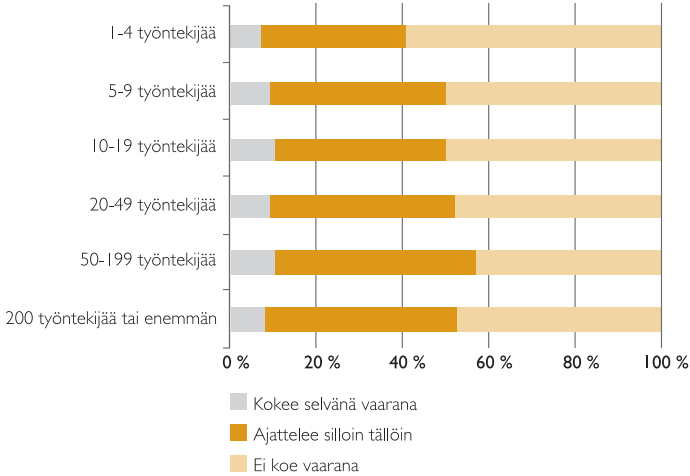
Ikäryhmien välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 32. Vakavan työuupumuksen vaara työsuhteen tyypin mukaan, %.



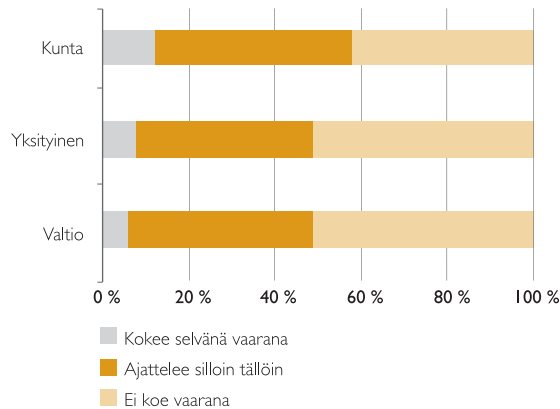
Työsuhtedettyppien välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 33. Vakavan työuupumuksen vaara työpaikan koon mukaan, %.



Eri kokoisten työpaikkojen välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 34. Vakavan työuupumuksen vaara työntantajatyypin mukaan, %.



Työntantajatyypin välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

## Haluttomuus työhön lähtiessä

Vuonna 2008 kaikista palkansaajista 16 % tunsivat itsensä haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessään vähintään kerran viikossa. Sen sijaan 21 % ei tuntenut koskaan haluttomuutta työhön lähtiessä. Vuonna 2003 vastaavat luvut olivat 14 % ja 19 % ja vuonna 1997 15 % ja 19 %. Suuria muutoksia ei siis ole tapahtunut vuosien välillä.

Toimialojen sisällä muutos on tapahtunut ainoastaan elektroniikkateollisuudessa vuosien 1997 ja 2003 välillä. Vuonna 1997 elektroniikkateollisuudessa työskentelevistä palkansaajista 24 % koki itsensä haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessä vähintään kerran viikossa. Vuonna 2003 osuus oli laskenut 9 prosenttiin.

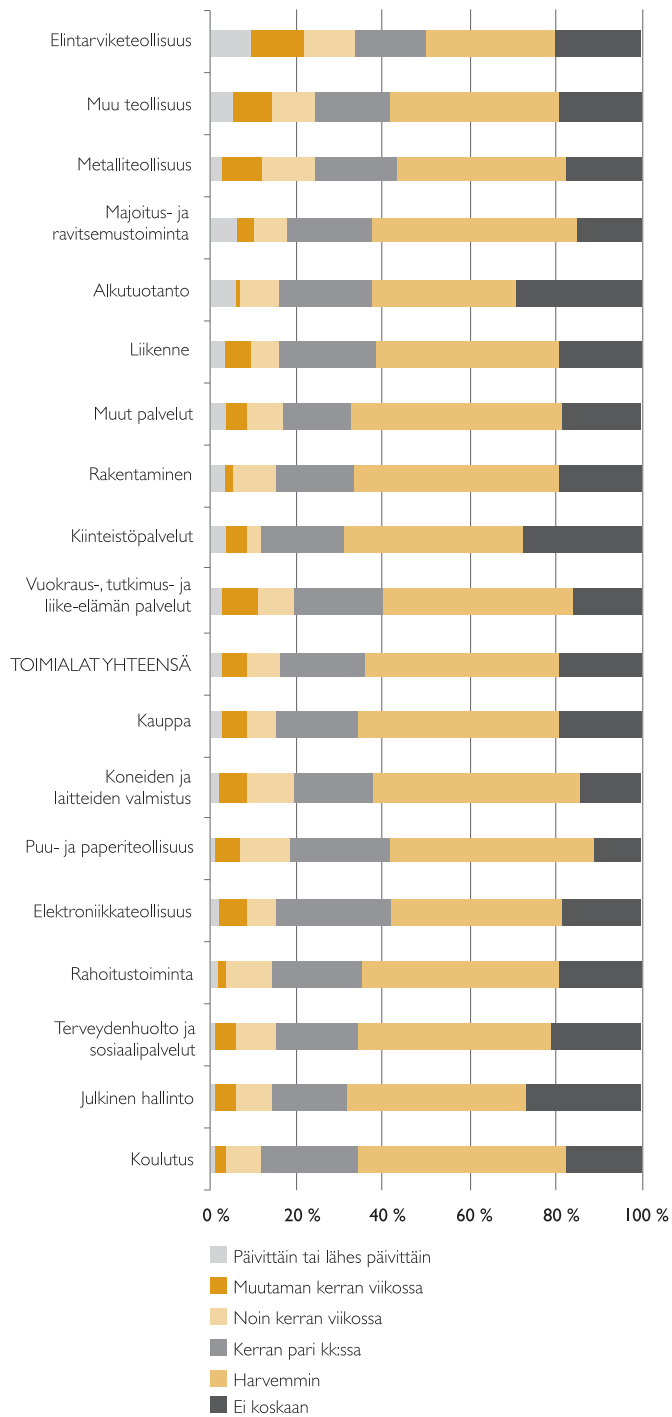
*Haluttomuus ja henkinen väsymys työhön lähtiessä oli yhteydessä työyhteisön sulkeutuneeseen ilmapiiriin, kiireeseen ja töiden huonoon organisointiin. Myös tyytymättömyys esimieheen ja ristiriidat työpaikalla liittyivät haluttomuuteen lähteä töihin. Työn piirteistä työn yksitoikkoisuus sekä fyysinen ja etenkin henkinen raskaus olivat yhteydessä työhaluttomuuteen ja henkiseen väsymykseen.*

## Haluttomuus töihin lähtiessä taustamuuttujien mukaan

Eniten haluttomuutta ja henkistä väsymystä kokivat teollisuuden aloilla toimivat palkansaajat (kuva 35). Elintarviketeollisuuden palkansaajista joka kolmas koki haluttomuutta ja henkistä väsymystä työhön lähtiessään vähintään kerran viikossa. Muussa teollisuudessa ja metalliteollisuudessa näin raportoi noin joka neljäs palkansaajista.

Mitä nuorempi ikäryhmä, sitä useammin haluttomuutta ja henkistä väsymystä töihin lähtiessä oli ilmennyt (kuva 36).

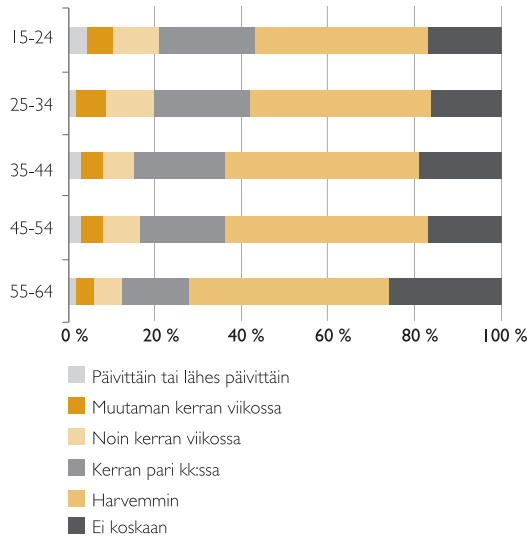
Kuva 35. Haluttomuus ja henkinen väsymys töihin lähtiessä toimialoittain vuonna 2008, %.



Toimialojen väliset erot \*\*\* ( $p < 0.001$ )



Kuva 36. Miten usein tuntee itsensä haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi töihin lähtiessään. Vastaukset ikäryhmittäin, %.



Ikäryhmien väliset erot \*\*\* ( $p < 0,001$ )

## Mielenterveyden järkkymisen vaara

Vuonna 2008 mielenterveyden järkkymisen koki selvänä vaarana 3 % palkansaajista ja 24 % ajatteli asiaa silloin tällöin. Mielenterveyden järkkymistä selvänä vaarana pitävien tai vaaraa silloin tällöin ajattelevien osuus on kasvanut hieman vuodesta 2003 (kuva 37). Vuonna 2003 3 % palkansaajista koki mielenterveyden järkkymisen selvänä vaarana ja 21 % ajatteli asiaa silloin tällöin. Vuonna 1997 osuudet olivat 2 % ja 20 %.

Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluissa selvä muutos huonompaan suuntaan on tapahtunut pidemmällä aikavälillä, vuosien 1997 ja 2008 välillä (kuva 37).

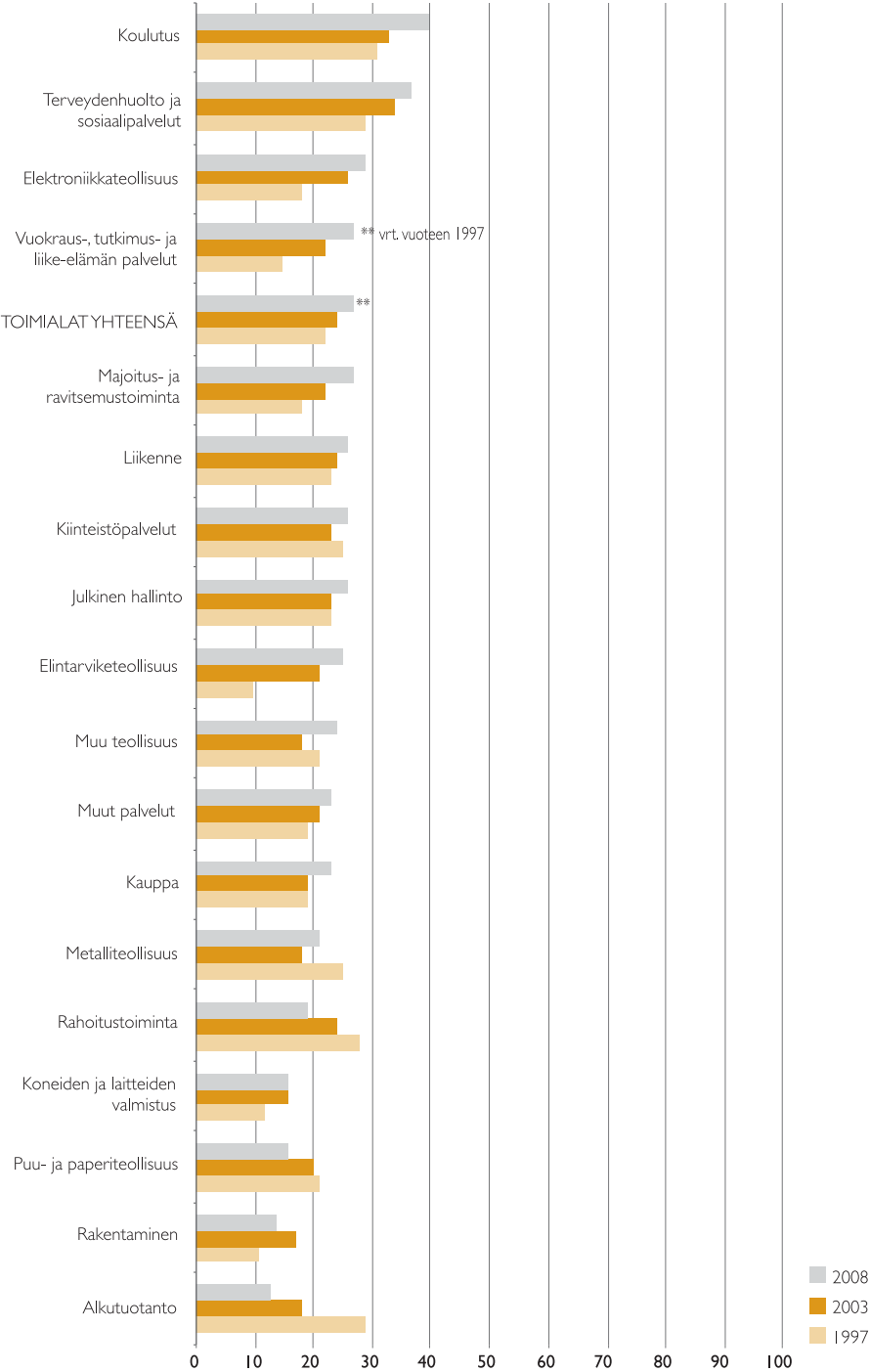
*Ne, jotka pelkäsivät mielenterveyden järkkymisen vaaraa, pitivät myös vakavaa työuupumusta vaarana. Mielenterveyden järkkymisen vaaraan korreloivat samat asiat kuin vakavan työuupumuksen vaaraan. Kiire, töiden huono organisointi ja työyhteisön ristiriidat olivat yhteydessä mielenterveyden järkkymisen vaaraan. Työn raskaus, etenkin henkinen, korreloi koettuun vaaraan. Kiusatut pelkäsivät mielenterveyden järkkymistä enemmän kuin muut ja ylipäänsä henkistä väkivaltaa työyhteisössään havainneet enemmän kuin ne, jotka eivät olleet havainneet tällaista käytöstä työyhteisössään.*

## Mielenterveyden järkkymisen vaara taustamuuttujien mukaan

Vuonna 2008 mielenterveyden järkkymistä selvänä vaarana pitäviä oli eniten vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluissa (5 %), elintarviketeollisuudessa (5 %), terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa (4 %), muussa teollisuudessa (4 %) sekä koulutuksen, majoitus- ja ravitsemustoiminnan ja liikenteen parissa (3 %).

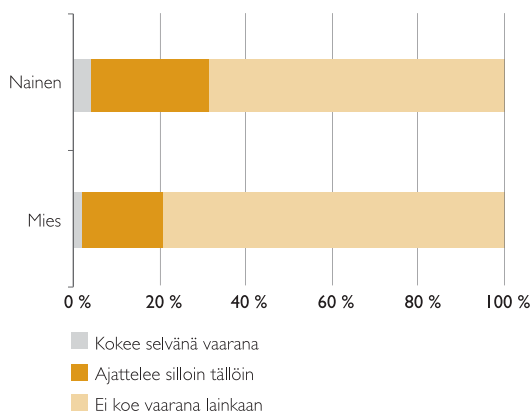
Naiset pitivät mielenterveyden järkkymistä useammin vaarana kuin miehet. Iän mukaan vaaran kokemus nousi, tosin ei enää vanhimmassa ikäryhmässä. Kuntien palkansaajat pitivät mielenterveyden järkkymistä useammin uhkana kuin valtiolla tai yksityissektorilla työskentelevät. (Kuvat 38–40.)

Kuva 37. Mielenterveyden järkkymisen vaarana kokevat, ajattelee asiaa silloin tällöin tai kokee selvänä vaarana, %.



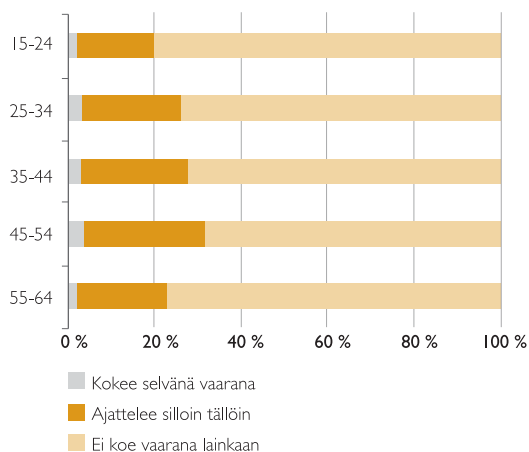
\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001  
Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*

Kuva 38. Koettu mielenterveyden järkkymisen vaara sukupuolittain, %.



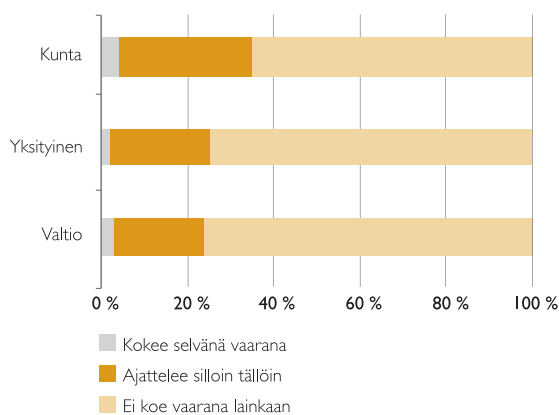
Sukupuolten välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 39. Koettu mielenterveyden järkkymisen vaara ikäryhmittäin, %.



Ikäryhmien välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 40. Koettu mielenterveyden järkkymisen vaara sen mukaan työskenteleekö valtion, kunnan tai yksityisen työnantajan palveluksessa, %.



Työnantajatyypin välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

## Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat yleistyneet vuodesta 2003 (taulukko 11). Vuonna 2008 palkansaajista 65 % sanoi olleensa poissa työstä vähintään yhden päivän oman sairauden takia viimeisen 12 kuukauden aikana, kun vuonna 2003 59 %. Vuonna 2008 palkansaajista 15 % oli ollut vähintään 10 päivää kestäneellä sairauslomalla ja joka toinen tätä lyhyemmällä sairauslomalla. Vuonna 2003 vastaavat osuudet olivat 14 % ja 45 %. Yli 30 päivän sairauspoissaoloja oli vuonna 2008 6 % ja vuonna 2003 5 %.

Jos sairauspoissaoloja tarkastelee keskiarvojen perusteella, vuonna 2008 sairauspoissaolopäiviä oli 9,9 ja vuonna 2003 8,4. Mediaanit olivat kuitenkin kumpanakin vuonna kaksi päivää. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa ei ollut vastaavanlaista kysymystä, joten vertailutietoa sairauspoissaoloista ei ole.

Vuonna 2008 Kansaneläkelaitos korvasi palkansaajille keskimäärin 6,3 sairauspoissaolopäivää henkilöä kohti. Eniten sairauspäiviä aiheuttivat liikuntaelinsairaudet (36 %) ja mielenterveyden häiriöt (22%) (Työolot Suomessa-tietokanta).

Työolobarometrin (2009, 133) mukaan sairauspoissaolot ovat vähentyneet ajanjaksolla 2005–2008 keskiarvoilla mitattuna. Vuonna 2005 keskiarvo oli 8,3 päivää vuodessa ja vuonna 2008 7,8 päivää vuodessa. Kuitenkaan mediaanit (noin kaksi päivää) eivät ole laskeneet. Tämä tarkoittaa, että puolet palkansaajista on ollut oman sairauden takia poissa työstä vain kaksi päivää tai vähemmän vuoden aikana.

Työolotutkimuksen mukaan sairauspoissaolot ovat lisääntyneet etenkin 25–44-vuotialla. Ne ovat lisääntyneet sekä miehillä että naisilla. Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet etenkin jatkuvassa työsuhteessa olevilla ja niin vuorotyötä tekeillä kuin niilläkin palkansaajilla, jotka eivät tee vuorotyötä. Työpaikan henkilöstömäärän mukaan tarkasteltuna sairauspoissaolot ovat lisääntyneet pienissä 10–19 hengen työpaikoissa ja suurissa, vähintään 200 hengen työpaikoissa. Toimialoitain tarkasteltuna sairauspoissaolojen määrä on kasvanut majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimialalla ja vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluissa. Alueen mukaan tarkasteltuna sairauspoissaolot ovat lisääntyneet Etelä-Suomessa sekä Länsi- ja Sisä-Suomessa. Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet kunnissa ja yksityisellä sektorilla.

Vuonna 2008 sairauspoissaolojen määrä vaihteli iän, sukupuolen, toimialan, toimipaikan koon ja työaikamuodon mukaan tilastollisesti merkitsevästi (taulukko 11). Korkeintaan 44-vuotiailla oli vanhempia ikäryhmiä enemmän sairauspoissaoloja ja naisilla enemmän kuin miehillä. Elintarviketeollisuudessa oli ollut eniten sairauspoissaoloja vuoden aikana, alkutuotannossa vähiten. Mitä suurempi toimipaikka, sitä enemmän sairauspoissaoloja oli ollut. Vuorotyöläiset sairastelivat enemmän kuin ne, jotka eivät tehneet vuorotyötä. Kuvista 41–45 ilmenevät sairauspoissaolot jaettuna lyhyisiin ja pitkiin sairauslomiin taustamuuttujien mukaan. Eniten yli 30 päivän poissaoloja oli ollut liikenteen toimialalla. Pitkät sairaslomat lisääntyivät iän myötä. Nuorilla oli puolestaan ollut iäkkäämpiä useammin lyhyitä sairauslomia.

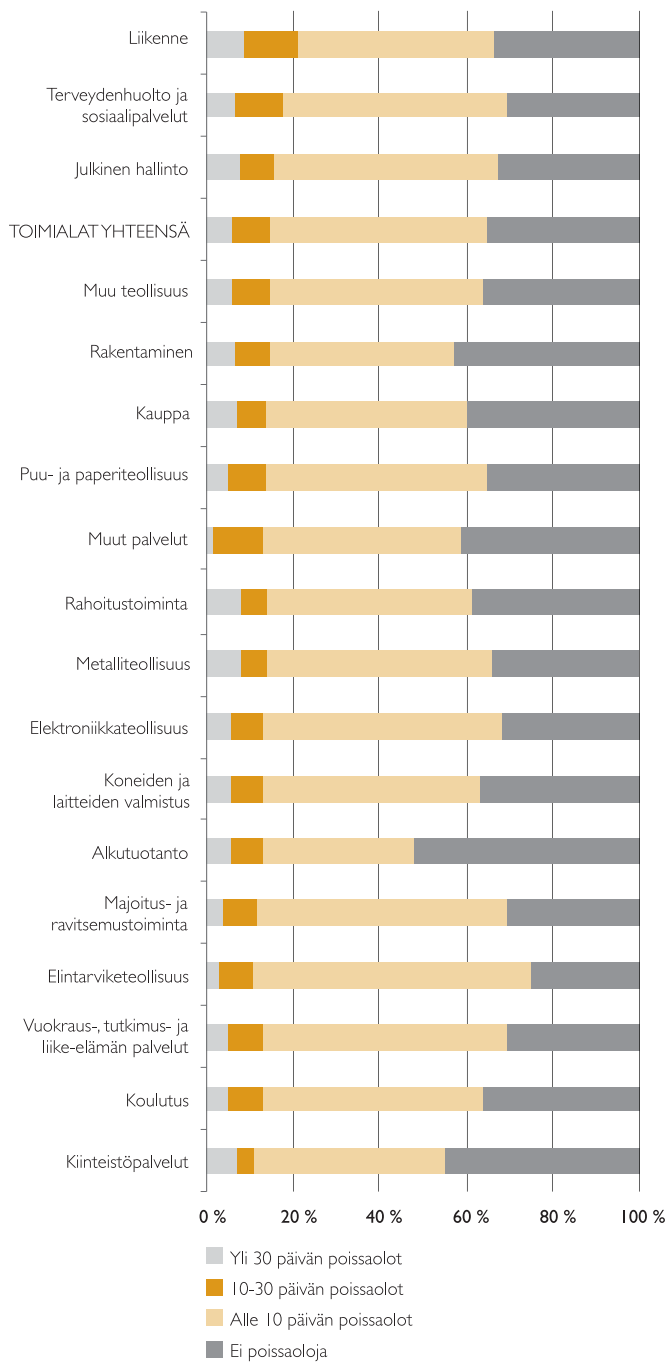
*Vähintään 10 päivän pituiset poissaolot olivat yhteydessä toistuihin ruumiillisiin kipuihin ja erilaisiin psykosomaattisiin oireisiin. Pitkät poissaolot korreloivat selkeästi masennukseen. Työn fyysinen raskaus korreloi sairauspoissaoloihin selvästi. Pitkillä sairauslomilla olleiden työtä luonnehtivat vaikeat työasennot, raskaat nostamiset ja toistoliikkeet. Kiusaamisen kohteeksi joutuneilla oli enemmän poissaoloja kuin muilla ja ylipäänsä henkisen väkivallan havaitseminen työyhteisössä oli yhteydessä sairauspoissaoloihin. Myös ristiriidat työpaikalla ja tyytymättömyys esimiehen johtamistapaan korreloivat sairauspoissaoloihin.*

Taulukko 11. Oman sairauden takia viimeisen 12 kuukauden aikana työstä vähintään yhden päivän poissaolleiden %-osuudet vuosina 2008 ja 2003. N= 4392 ja N= 4104.

Sairauspoissaolo 12 kk:n aikana	2008	2003	Sairauspoissaolo 12 kk:n aikana	2008	2003
<b>Kaikki palkansaajat</b>	65 ***	59			
<b>Ikäluokka***</b>			<b>Henkilöstöä omassa toimipaikassa***</b>		
15–24-vuotiaat	67	59	1–4	54	50
25–34-vuotiaat	74 **	67	5–9	61	55
35–44-vuotiaat	71 **	64	10–19	65 **	58
45–54-vuotiaat	60	55	20–49	66	62
55–64-vuotiaat	54	48	50–199	67	62
			200–	71 ****	63
<b>Sukupuoli**</b>			<b>Työsuhteen pysyvyys</b>		
Miehet	63 ***	56	Jatkuva työsuhde	65 ***	60
Naiset	67 **	62	Määräaikainen työsuhde	61	54
<b>Toimiala**</b>			<b>Työaikaamuoto***</b>		
Elintarviketeollisuus	75	54	Vuorotyö	70 **	63
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	70 **	53	Ei vuorotyötä	64 ***	58
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	69 **	63			
Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palv.	69 **	59	<b>Aluehallintovirasto</b>		
Elektroniikkateollisuus	68	61	Etelä-Suomi	68 **	62
Liikenne	67	60	Lounais-Suomi	63	58
Julkinen hallinto	67	57	Länsi- ja Sisä-Suomi	64 **	57
Metalliteollisuus	66	67	Itä-Suomi	62	55
Puu- ja paperiteollisuus	65	59	Pohjois-Suomi	61	60
Muu teollisuus	64	55	Lappi	65	53
Koulutus	64	61			
Koneiden ja laitteiden valmistus	63	64	<b>Työnantajatyyppejä</b>		
Rahoitustoiminta	61	78	Kunta	67 **	61
Kauppa	60	58	Valtio	65	59
Muut palvelut	59	55	Yksityinen	64 ****	58
Rakentaminen	58	58			
Kiinteistöpalvelut	55	48			
Alkutuotanto	48	37			

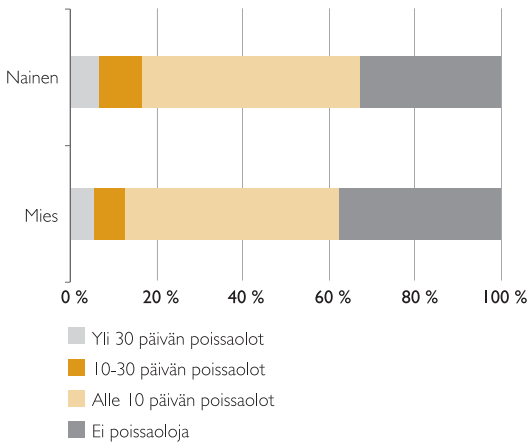
\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Kuva 41. Sairauspoissaolot viimeisen 12 kuukauden aikana toimialoittain vuonna 2008, %.



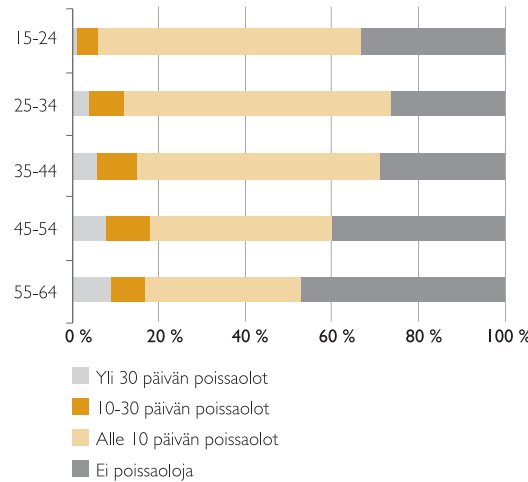
Toimialojen välinen ero \*\* (p<0,001)

Kuva 42. Sairauspoissaolot viimeisen vuoden aikana sukupuolittain, %.



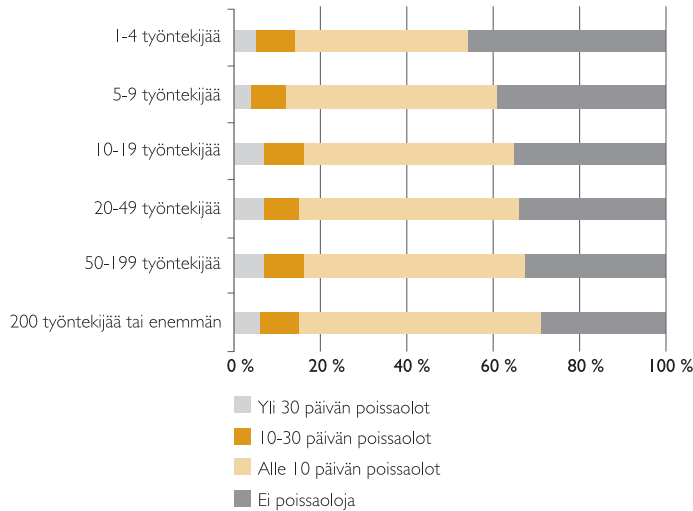
Sukupuolten välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 43. Sairauspoissaolot viimeisen 12 kuukauden aikana ikäryhmittäin, %.



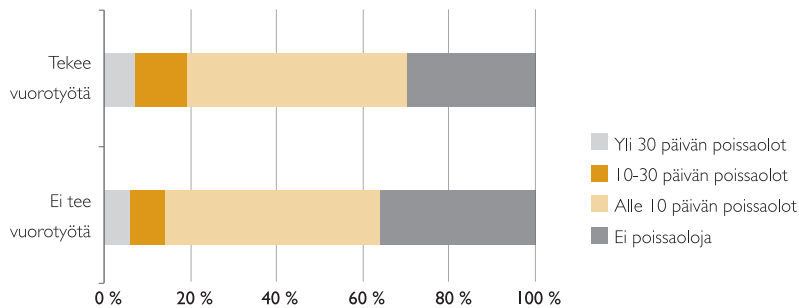
Ikäryhmien välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 44. Sairauspoissaolot viimeisen 12 kuukauden aikana eri kokoisilla työpaikoilla, %.



Eri kokoisten työpaikkojen välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 45. Sairauspoissaolot viimeisen 12 kuukauden aikana työaikamuodon mukaan, %.



Työaikamuotojen välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

# 3 TYÖERGONOMIA JA TUKI- JA LIIKUNTAELINSAIRAUDET

## 3.1 TYÖN HAITTATEKIJÄT

Vaikeat ja epämukavat työasennot, yksipuoliset työliikkeet, raskaat nostamiset

Työn haittatekijöistä tarkastellaan tässä vaikeita ja epämukavia työasentoja, toistuvia yksipuolisia työliikkeitä sekä raskaita nostamisia. Vaikeita tai epämukavia asentoja esiintyi 31 prosentilla palkansaajista, ja toistuvia yksipuolisia liikkeitä 28 prosentilla. Raskaita nostamisia liittyi palkansaajista niin ikään 28 prosentin työhön. Mainittujen tekijöiden rasittavuus oli säilynyt ennallaan vuodesta 2003 (taulukko 12).

Työ ja terveys- tutkimuksessa (2006, 19) esimerkiksi hankalista työasenoista raportoi joka neljäs kaikista vastaajista. Tutkimuksen mukaan (emt., 18) koettu työn ruumiillinen rasittavuus oli pysynyt ennallaan tutkimusta edeltävien yhdeksän vuoden aikana.

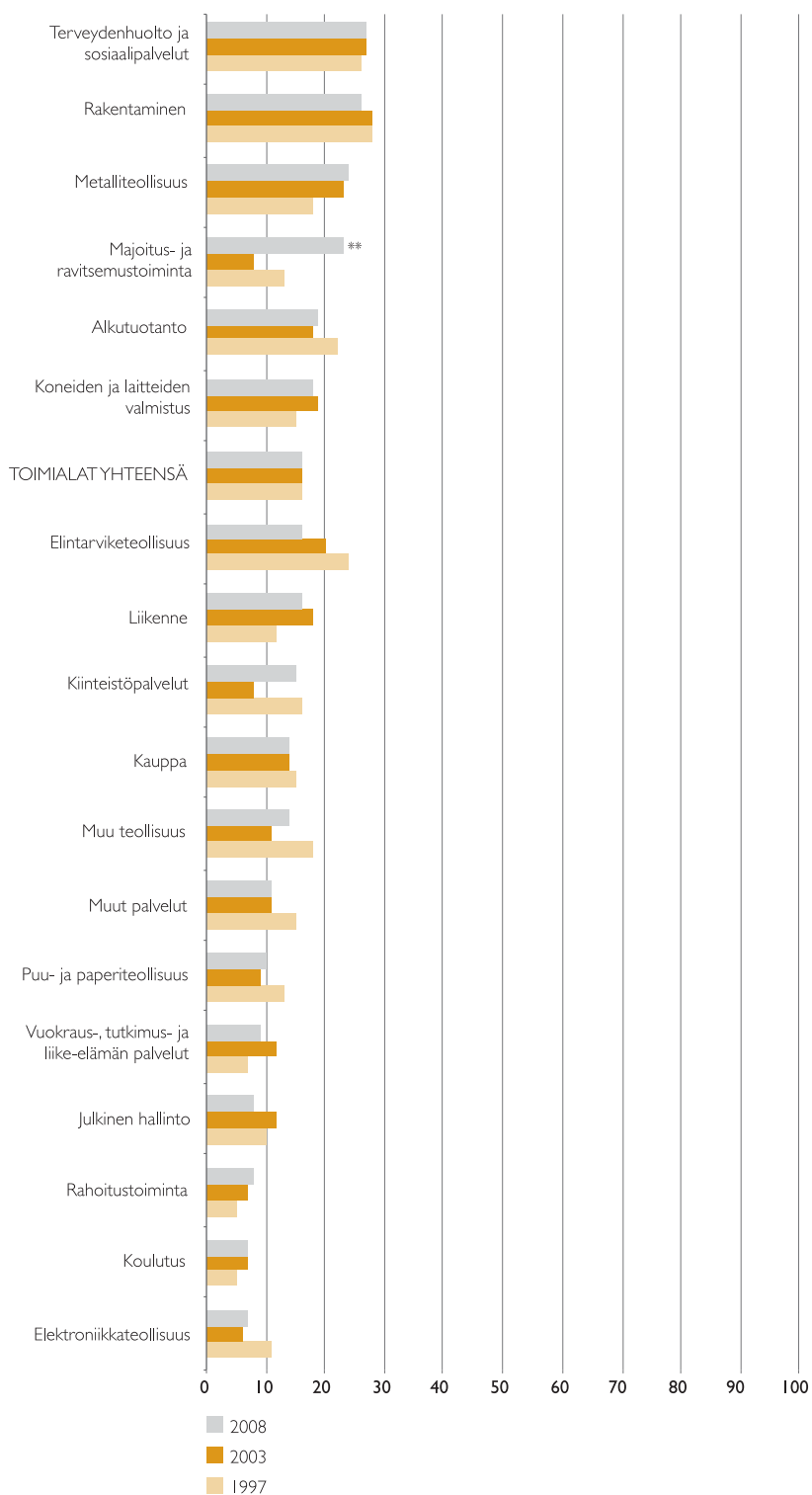
Taulukko 12. Vaikeat ja epämukavat työasennot, toistuvat yksipuoliset liikkeet sekä raskaat nostamiset, jotka aiheuttavat melko tai erittäin paljon taikka jossain määrin haittaavaa rasitusta vuosina 2008, 2003 ja 1997, %.

	2008		2003		1997	
	aiheuttaa erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta	aiheuttaa jossain määrin haittaavaa rasitusta	aiheuttaa erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta	aiheuttaa jossain määrin haittaavaa rasitusta	aiheuttaa erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta	aiheuttaa jossain määrin haittaavaa rasitusta
Vaikeat ja epämukavat työasennot	16	12	16	12	16	12
Toistuvat yksipuoliset työliikkeet	15	11	15	10	17	10
Raskaat nostamiset	12	12	12	11	14	11
Vastaajia, n	4 392		4 104		2 979	

Melko tai erittäin paljon rasitusta aiheuttavat, vaikeat ja epämukavat työasennot ovat lisääntyneet majoitus- ja ravitsemustoiminnassa verrattuna aikaisempiin vuosiin (kuva 46). Toisaalta melko tai erittäin paljon rasitusta aiheuttavat raskaat nostamiset ovat vähentyneet toimialalla. Raskaat nostamiset ovat vähentyneet myös puu- ja paperiteollisuudessa. Muussa teollisuudessa ollaan palattu raskaiden nostamisten rasittavuuden osalta vuosien 1997 ja 2003 välisen myönteisen kehityksen jälkeen vuoden 1997 tasolle. (Kuva 48)



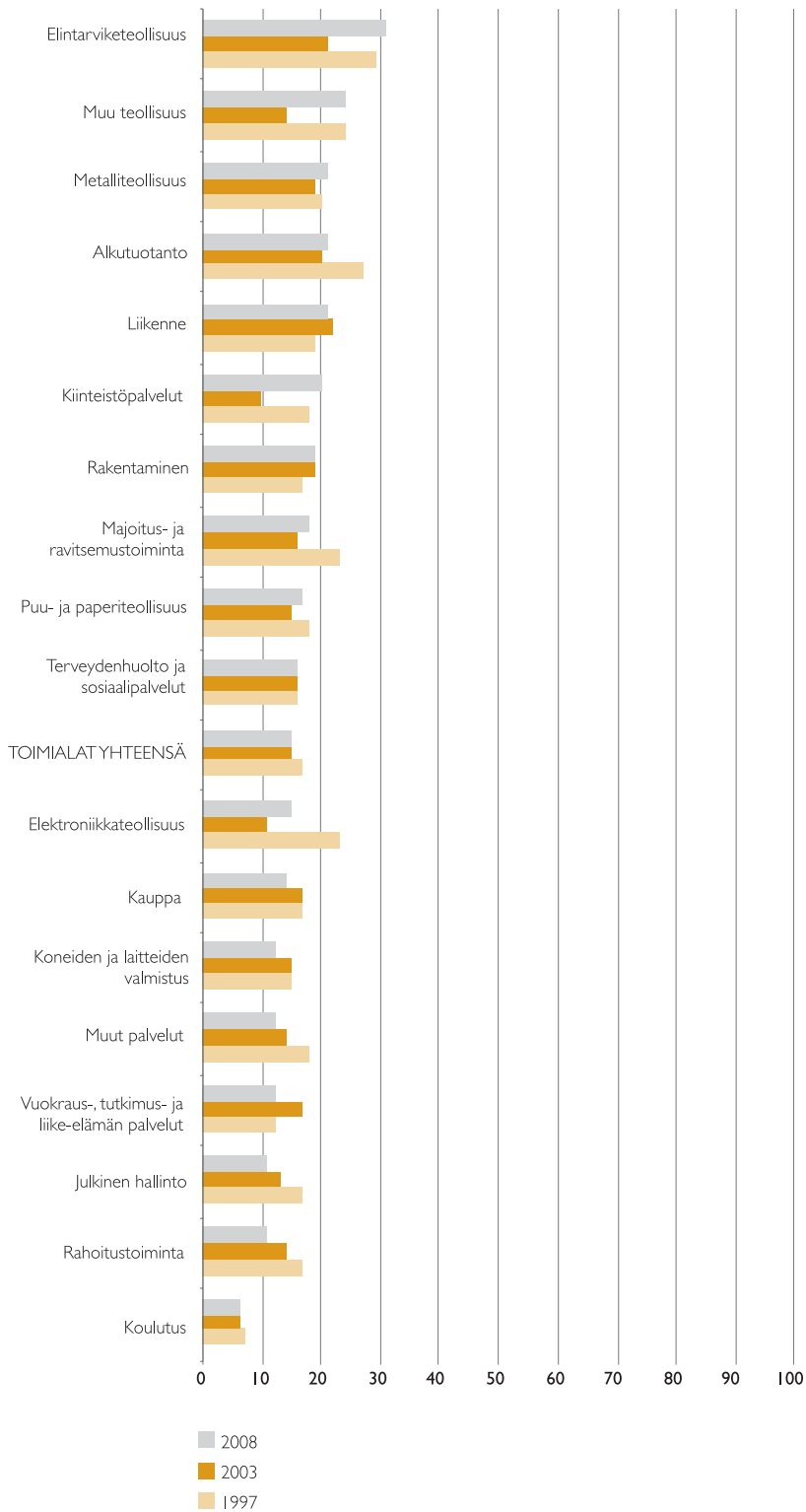
**Kuva 46. Vaikeat tai epämukavat työasennot aiheuttavat erittäin tai melko paljon haittaavaa räsitusta, %.**



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

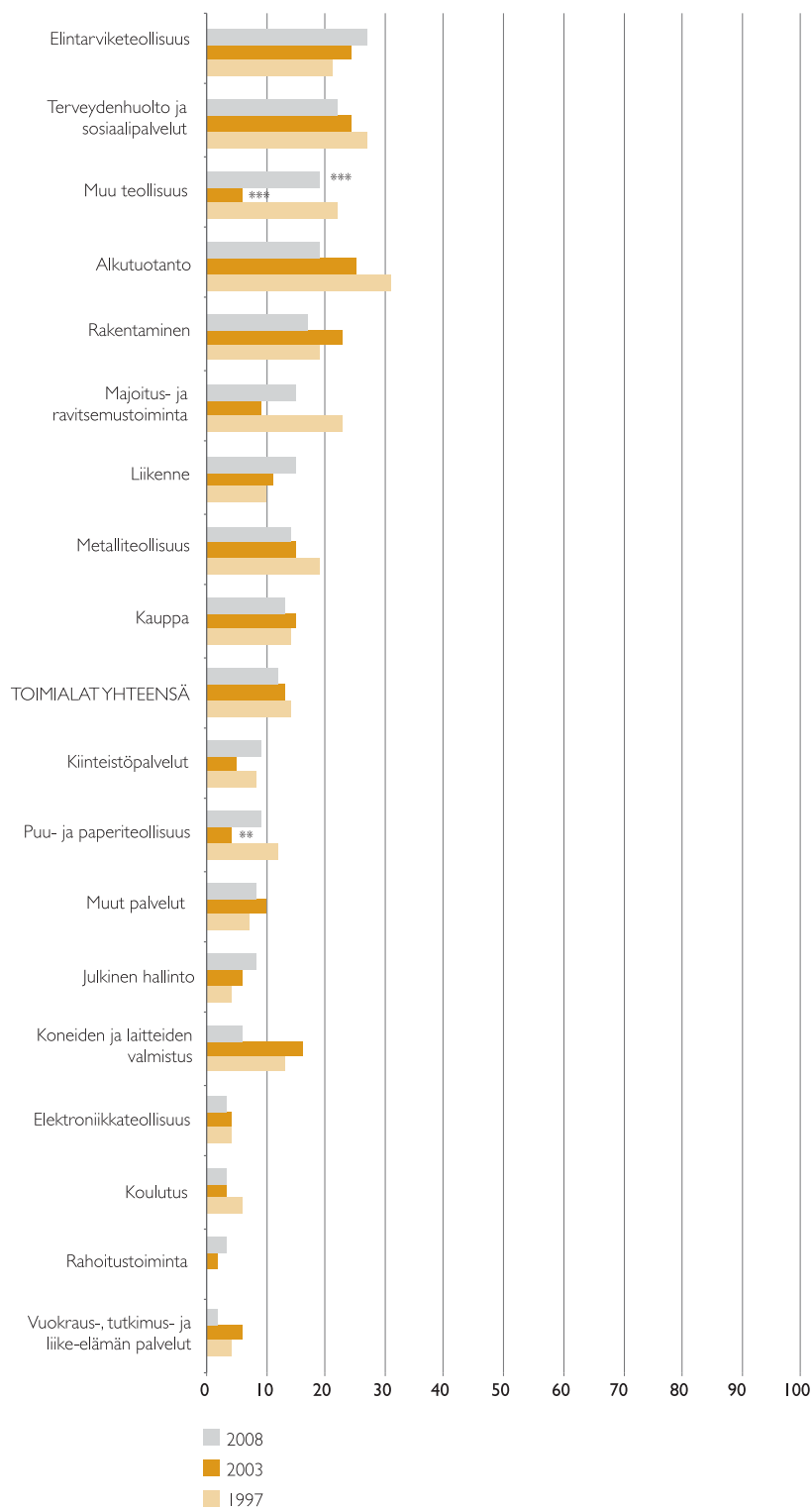
Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*

Kuva 47. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet aiheuttavat erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta, %.



Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 48. Raskaat nostamiset aiheuttavat erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta, %.



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*

*Kaikki yllä käsitellyt työn hättatekijät liittyivät erilaisiin toistuviin kipuihin (niska/hartia-, käsi, selkä- ja jalkakivut). Tällaisissa fyysisesti raskaissa töissä olevilla palkansaajilla ilmeni myös muita useammin erilaisia henkisiä oireita kuten väsymystä, haluttomuutta ja tarmottomuutta sekä ylirasittuneisuutta. Fyysisiä hättatekijöitä liittyi yksitoikkoina ja ruumiillisesti raskaina pidettyihin töihin. Mainituissa töissä työtahdin koettiin kirstyntyneen viime vuosina enemmän kuin keveämmiksi koetuissa ja monipuolisemmissa töissä. Kiireen koettiin myös rasittavan enemmän näissä raskaissa töissä. Hättatekijöiden esiintyvyydellä oli selvä yhteys koettuun rasitusvammojen, tapaturman ja työuupumuksen vaaraan ja fyysisiä hättatekijöitä sisältävissä töissä olevat palkansaajat olivat joutuneet muita useammin työtapaturmiin. Heillä oli myös muita palkansaajia enemmän pitkiä sairauslomia.*

*Vaikeat ja epämieluisat työasennot, yksipuoliset työliikkeet ja raskaat nostamiset taustamuuttajien mukaan*

Vaikeista ja epämieluisista työasunnoista kärsittiin eniten terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimialalla, rakentamisessa, metalliteollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Elintarviketeollisuudessa toistuvat, yksipuoliset työliikkeet sekä raskaat nostamiset aiheuttivat toimialoista eniten hättävää rasitusta. Naisten työssä ilmeni yksipuolisia työliikkeitä ja vaikeita työasentoja enemmän kuin miesten työssä. Vuorotyötä tekevät kärsivät kaikista mainituista hättatekijöistä selvästi useammin kuin muut palkansaajat. Vaikeista työasunnoista ja yksipuolisista työliikkeistä kärsivät olivat useammin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa kuin määräaikaississa. Vaikeat työasennot olivat yleisimpiä 10–49 hengen työpaikoilla. Kuntien työpaikoilla vaikeat työasennot ja raskaat nostamiset olivat yleisimpiä ja valtion työpaikoilla harvinaisimpia. Etelä-Suomen alueelta raportoitiin muita alueita vähemmän yksipuolisista työliikkeistä. Raskaita nostamisia oli eniten Pohjois-Suomen ja Itä-Suomen alueilla.

## Työympäristön muut hättatekijät

Työpaikan hättatekijöistä on edellä käsitelty vaikeat tai epämieluisat työasennot, toistuvat yksipuoliset työliikkeet sekä raskaat nostamiset. Työolotutkimuksessa kysyttiin myös muista työn hättatekijöistä kuten melusta, puutteellisesta ilmanvaihdesta, pölystä, kuumuudesta, kylmyydestä ja työympäristön rauhattomuudesta jne. Muutoksia vuosien välillä ei juurikaan ole tapahtunut. Esimerkiksi home rakennuksissa sekä työympäristön rauhattomuus aiheuttivat hivenen yleisemmin hättävää rasitusta verrattuna vuoteen 1997. Työympäristön vetoisuus, savut, kaasut ja höyryt sekä ärsyttävät tai syövyttävät aineet aiheuttavat puolestaan hivenen vähemmän rasitusta kuin aiemmin. Myös Työ ja terveys- kyselyssä (2006, 14) selvitettiin fyysisen työympäristötekijöihin liittyviä muutoksia. Muutokset aiempiin vuosiin 2003, 2000 ja 1997 olivat melko pieniä.

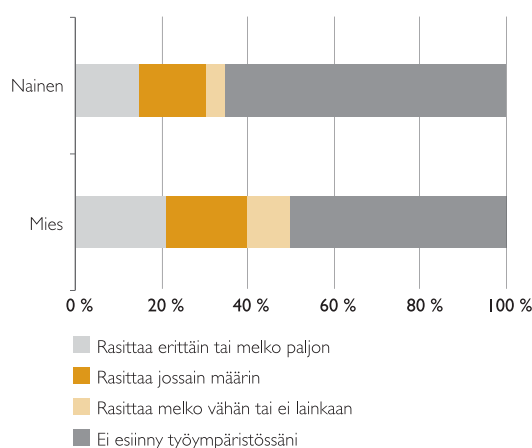
Melun haittaavuus vaihteli työntekijän sukupuolen, iän, työaikamuodon ja sen suhteen, oliko työnantaja valtio, kunta tai yksityissektori (kuvat 49–52).

## Vaarojen kokeminen työssä

Aiemmin on käsitelty työn vaaroista väkivallan, työuupumuksen ja mielen-terveyden järkkymisen vaaraa. Tuki- ja liikuntaelinsairauksia koskevassa luvussa käsitellään lisäksi rasitusvammojen ja tapaturman vaaraa. Kuvasta 53 näkyvät muut työolotutkimuksessa kysytyt työn vaaratekijät. Yleisimmin koettiin vaaraa tarttuvista sairauksista. Sairauksien vaarana kokeminen on yleistynyt aikaisemmista vuosista.

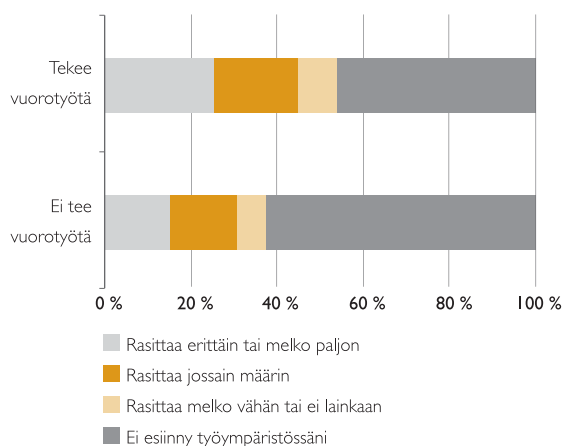
Selvänä vaarana sairauksien tartuntavaaraa piti 10 % palkansaajista. Vuonna 2003 vastaava osuus oli 8 % ja vuonna 1997 7 %. Silloin tällöin

Kuva 49. Melu haittatekijänä naisten ja miesten työssä, %.



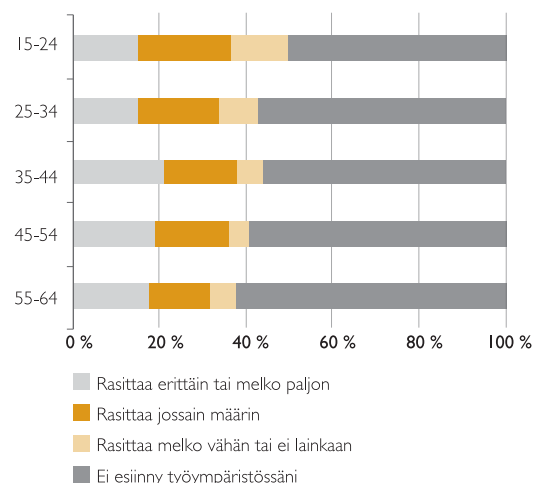
Sukupuolten välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 51. Melu haittatekijänä työaikatyypin mukaan, %.



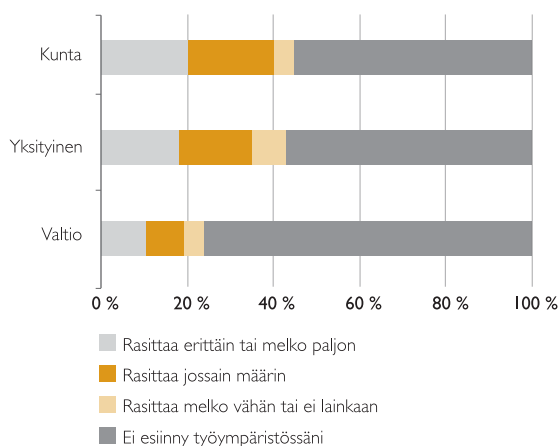
Työaika-tyyppien välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 50. Melu haittatekijänä eri ikäisten työssä, %



Ikäryhmien välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 52. Melu haittatekijänä valtion, kunnan ja yksityisen työnantajan työpaikoilla, %.



Työnantajatyypin välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

asiaa ajattelevien osuus on kasvanut 31 prosentista 36 prosenttiin vuodesta 2003 (vuonna 1997 32 %).

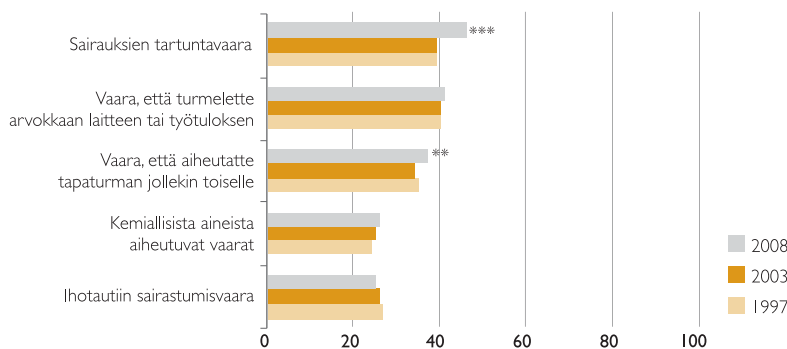
Palkansaajista 5 % piti selvänä vaarana tapaturman aiheuttamista jollekin toiselle vuonna 2008. Asiaa silloin tällöin ajattelevien osuus on kasvanut vuosien 1997 ja 2003 tasosta (30 %) 32 prosenttiin.

Kun tarkastellaan yhtäaikaaisesti asian selvänä vaarana kokevia ja sitä silloin tällöin ajattelevia, sairauksien tartuntavaara on yleistynyt terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden sekä vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluiden toimialoilla (kuva 54). Vaara, että aiheuttaa tapaturman jollekin toiselle on kasvanut kaupan toimialalla. Vuonna 2008 joka kolmas kaupan alalla työskentelevistä pelkäsi aiheuttavansa jollekin toiselle tapaturman, kun aikaisempina vuosina joka viides.

### *Sairauksien tartuntavaaran kokeminen työssä taustamuuttujien mukaan*

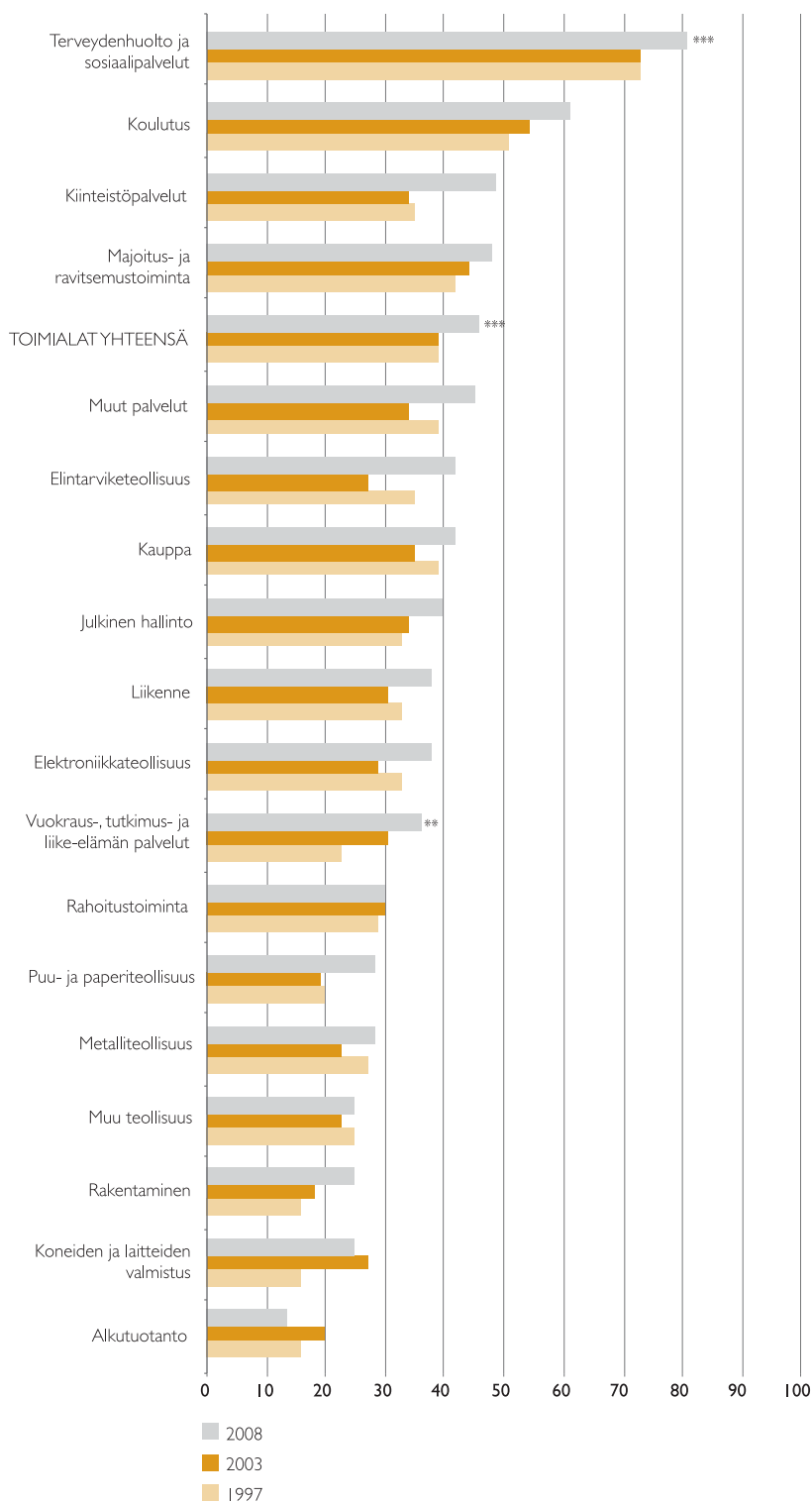
Terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimialalla sairauksien tartuntavaara oli yleisin; neljä viidestä alalla työskentelevästä piti asiaa selvänä vaarana tai ajatteli sitä silloin tällöin. Toiseksi useimmin näin koettiin koulutuksen parissa (61 %) ja seuraavaksi useimmin kiinteistöpalveluiden (49 %) ja majoitus- ja ravitsemuspalveluiden (48 %) toimialoilla. Naispalkansaajista useampi (56 %) kuin miespalkansaajista (34 %) piti selvänä vaarana tai ajatteli silloin tällöin sairauksien tartuntavaaraa. Kunnan palkansaajista selvästi useampi (70 %) kuin valtion tai yksityisen työnantajan palveluksessa olevista (37–38 %) piti sairauksien tartuntavaaraa ilmeisenä tai ajatteli sitä silloin tällöin. Lisäksi koettu vaara vaihteli iän, työaikamuodon, työpaikan koon ja sen mukaan, oliko työntekijä määräaikaaisessa vai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Vanhimmassa ikäryhmässä vaaraa koettiin vähemmän kuin muissa ikäryhmissä. Vuorotyössä olevat kokivat vaaraa enemmän kuin muut palkansaajat. Pienimmilla ja suurimmilla työpaikoilla vaaran tunteukset olivat pienemmät kuin keskisuurilla työpaikoilla. Määräaikaaisissa työsuhteissa olevat kokivat sairauksien tartuntavaaraa useammin kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevat palkansaajat.

Kuva 53. Muut vaarat työssä, kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin, %.



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Kuva 54. Sairauksien tartuntavaara työssä, kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin, %.



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*

## 3.2 TUKI- JA LIIKUNTAELINSAIRAUDET

### Rasitusvammojen vaara

Kuten aiemminkin, yleisimmin koettu vaara työssä oli rasitusvammojen vaara, jonka 61 % palkansaajista koki selvänä vaarana tai ajatteli silloin tällöin. Vuonna 2003 vastaava osuus oli 58 % ja vuonna 1997 57 %.

Vuonna 2008 18 % palkansaajista piti rasitusvammojen vaaraa selvänä vaarana. Vuonna 2003 vastaava osuus oli 17 % ja vuonna 1997 18 %. Silloin tällöin asiaa ajattelevien osuus oli vuonna 2008 43 % siinä missä vuonna 2003 41 % ja vuonna 1997 39 %.

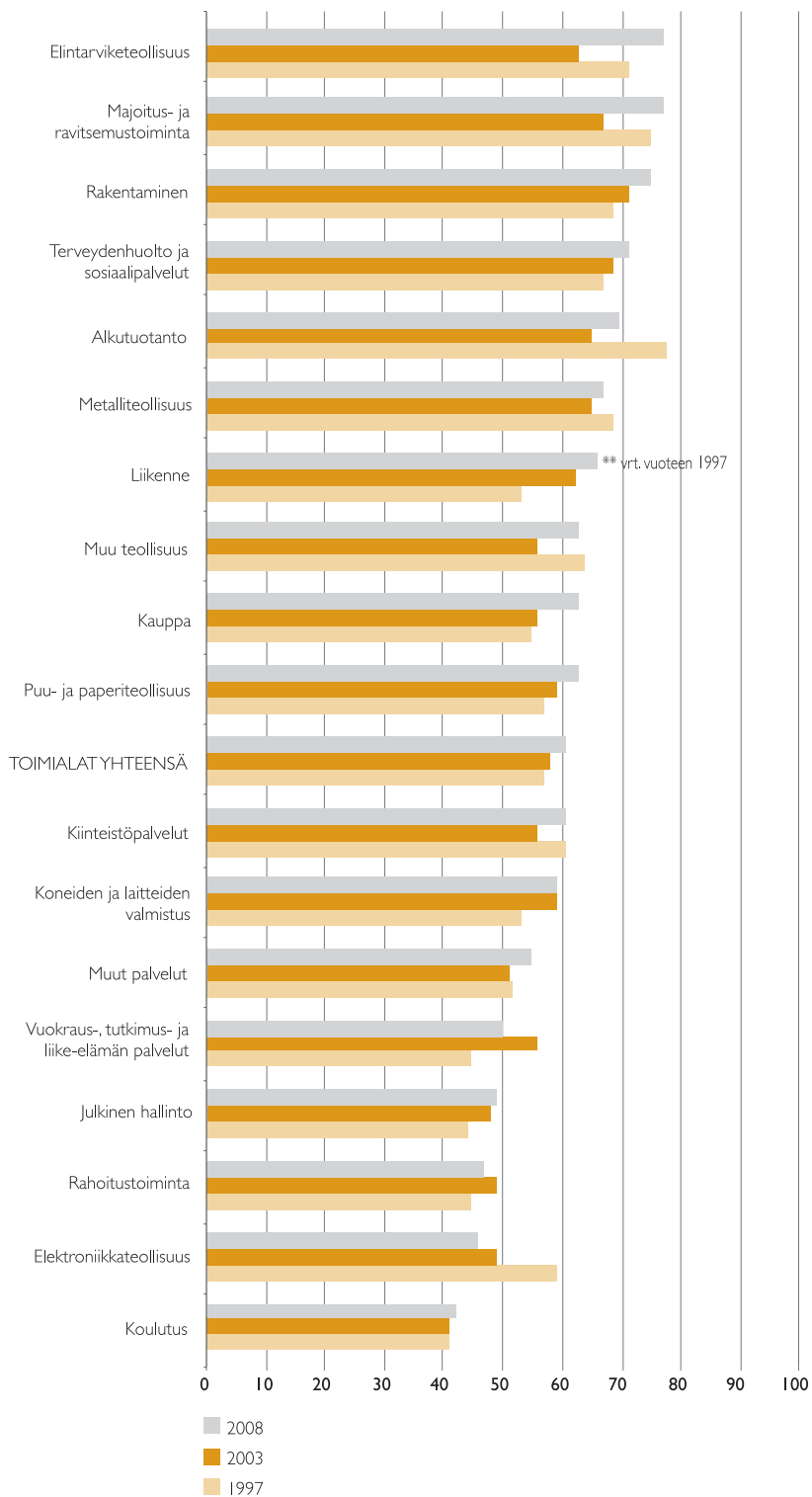
Tarkasteltaessa selvänä vaarana rasitusvammojen vaaraa pitävien osuutta ja asiaa silloin tällöin ajattelevien osuutta samanaikaisesti, rasitusvammojen vaara on kasvanut liikenteen toimialalla (kuva 55).

Rasitusvammojen vaarana kokeminen vaihteli sukupuolen, iän, työnantajatyypin, työaikamuodon ja alueen mukaan (kuvat 56–60).

*Rasitusvammojen vaarana pitäminen liittyi selvästi aiemmin käsiteltyihin työympäristön häiritseviin eli vaikeisiin tai epämukaviin työasentoihin, toistuviin yksipuolisiin liikkeisiin ja raskaisiin nostamisiin. Rasitusvammoja vaarana työssään pitävät kärsivät enemmän erilaisista toistuvista kivuista kuin muut. He olivat muita useammin sitä mieltä, että työt on organisoitu huonosti ja että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Myös tyytymättömyys esimiehen johtamistapaan sekä ristiriidat työpaikalla olivat yhteydessä rasitusvammojen vaarana pitämiseen.*



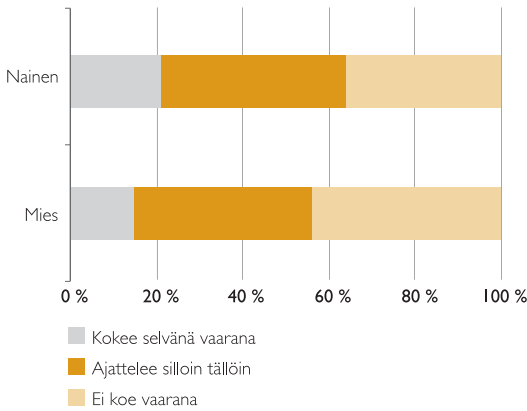
Kuva 55. Rasitusvammat, kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin, %.



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

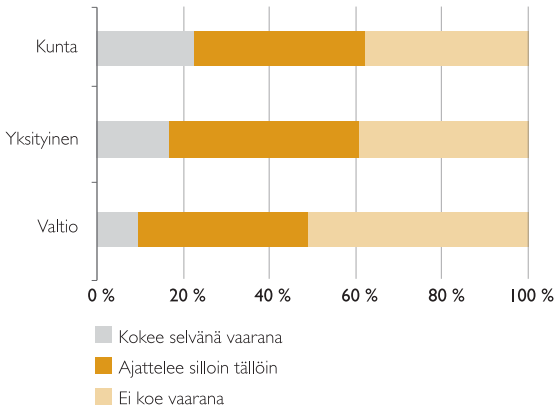
Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*

Kuva 56. Rasitusvammojen vaarana kokeminen sukupuolen mukaan, %.



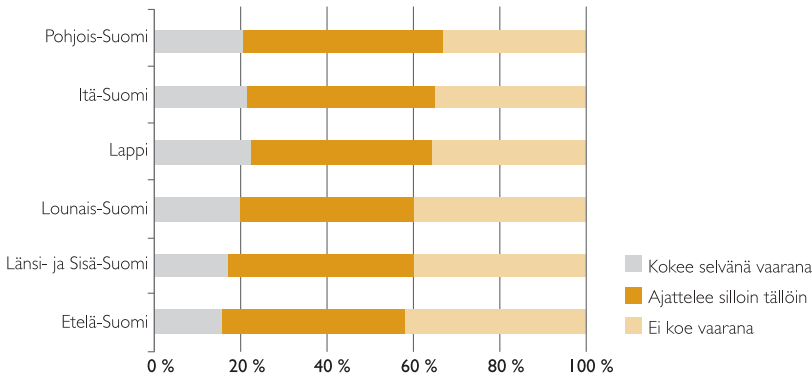
Sukupuolten välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 58. Rasitusvammojen vaarana kokeminen työnantajatyyppin mukaan, %.



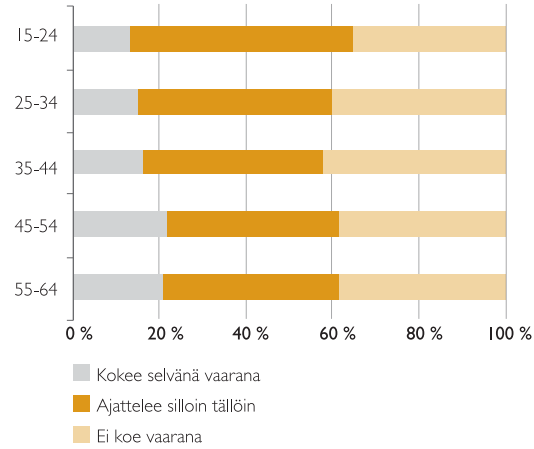
Työnantajatyypin välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 60. Rasitusvammojen vaarana kokeminen alueittain, %.



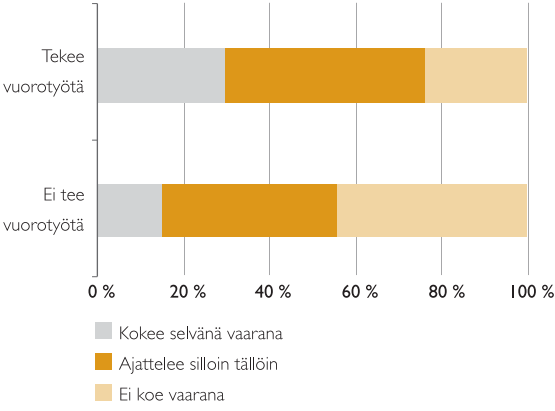
Alueiden välinen ero \*\* ( $p<0,01$ )

Kuva 57. Rasitusvammojen vaarana kokeminen ikäryhmittäin, %.



Ikäryhmien välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

Kuva 59. Rasitusvammojen vaarana kokeminen työaikamuodon mukaan, %.



Työaikamuotojen välinen ero \*\*\* ( $p<0,001$ )

## Toistuvat kivut

Toistuvat niska- ja hartiakivut, ristiselän kivut, jalkojen ja lonkkien kivut sekä käsien ja käsivarsien kivut olivat lisääntyneet vuosien 1997 ja 2003 välillä. Jalkojen ja lonkkien kivut ovat yleistyneet edelleen vuosien 2003 ja 2008 välillä (taulukko 13). Niska- ja hartiakivut ovat yleisimpiä toistuvia kipuja palkansaajien keskuudessa.

Työ ja terveys- tutkimuksen (2006 ja 1997) mukaan pitkäaikaista tai toistuvaa niska- ja hartiaoireilua esiintyi vuonna 1997 ja 2003 53–54 %:lla ja vuonna 2006 47 %:lla vastaajista. Pitkäaikaista tai toistuvaa lanne- tai ristiselän kipua oli vuosina 1997 ja 2003 31 %:lla kun vuonna 2006 28 %:lla. Näin ollen toistuvat kivut eivät ole lisääntyneet mainitun tutkimuksen mukaan, vaan päin vastoin hieman vähentyneet.

Taulukko 13. Toistuvat niska- ja hartiakivut, ristiselän kivut, jalkojen ja lonkkien kivut sekä käsien ja käsivarsien kivut vuosina 2008, 2003 ja 1997, %.

Onko toistuvaa kipua tai särkyä	2008	2003	1997
Niskassa, kaularangassa, hartioissa	41	43 ***	37
Ristiselässä	30	31 ***	26
Käsissä tai käsivarsissa	26	24 ***	20
Jaloissa, lonkat mukaan lukien	27 **	24 ***	19
Vastaajia, n	4 392	4 104	2 979

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Niska- ja hartiasäryt lisääntyivät terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden sekä liikenteen toimialoilla vuosien 1997 ja 2003 välillä. Terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden palkansaajista 39 % kärsi toistuvista niska- ja hartiasäryistä vuonna 1997, kun vuosina 2003 ja 2008 lähes joka toinen. Liikenteen toimialan palkansaajista joka kolmannella oli toistuvia niska- ja hartiasärkyjä vuonna 1997, kun myöhemmin vuosina lähes joka toisella.

Käsien tai käsivarsien toistuvat kivut kaksinkertaistuivat vuosien 1997 ja 2003 välillä liikenteen toimialalla (14 % ja 30 %) ja vuokraus-, tutkimus- ja muiden liike-elämän palveluiden toimialalla (12 % ja 24 %).

Lisäksi liikenteen toimialalla ristiselän kivut kaksinkertaistuivat vuosien 1997 ja 2003 välillä viidenneksestä 40 prosenttiin.

Jalkojen ja lonkkien toistuvat kivut ovat lisääntyneet vuodesta 2003 terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimialalla. Alalla toimivista 37 % kärsi jalkojen ja lonkkien toistuvista kivuista vuonna 2008, kun vuonna 2003 26 % ja vuonna 1997 21 %.

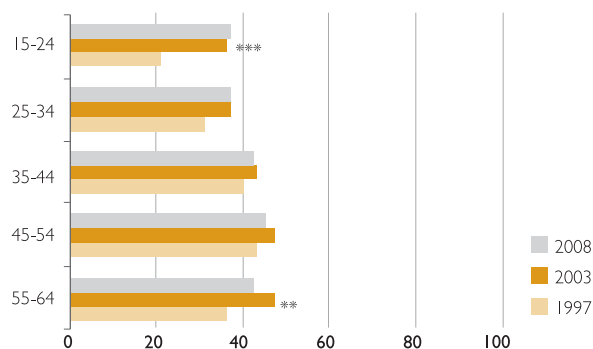
*Kuten jo edellä on todettu, toistuvilla kivuilla oli selvä yhteys sellaisiin työn haittatekijöihin kuin vaikeat työasennot, toistoliikkeet ja raskaat nostamiset. Erilaisista fyysisistä kivuista kärsivät pelkäsivät muita useammin rasitusvammojen ja työuupumuksen vaaraa. Toistuviin kipuihin liittyi psykosomaattisia oireita kuten väsymystä ja tarmottomuutta, univaikeuksia ja haluttomuutta työhön lähtiessä. Kivut ja oireet olivat yhteydessä myös henkiseen hyvinvointiin työssä; kiusaaminen ja ristiriidat etenkin esimiehen ja alaisten välillä olivat yhteydessä toistuviin kipuihin.*

## Toistuvat kivut taustamuuttujien mukaan

Niskan, kaularangan ja hartioiden toistuvia kipuja oli eniten elintarviketeollisuudessa (55 %), kiinteistöpalveluissa (48 %), liikenteen toimialalla (47 %) sekä terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimialalla työskentelevillä palkansaajilla (47 %). Käsien ja käsivarsien särystä kärsivät eniten kiinteistöpalveluissa (36 %) ja rakentamisen toimialalla työskentelevät (32 %). Ristiselän toistuvia kipuja oli useimmin elintarviketeollisuuden palkansaajilla (42 %). Jalkojen ja lonkkien toistuvista kivuista kärsivät useimmin majoitus- ja ravitsemustoiminnassa (42 %) ja sosiaali- ja terveydenhuollossa (37 %) työskentelevät palkansaajat.

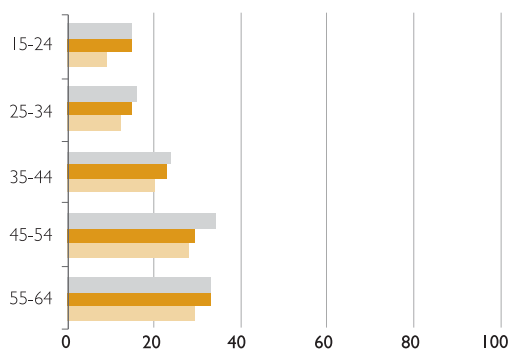
Iän mukaan toistuvat kivut lisääntyivät, eteenkin käsi- ja jalkakivut (kuvat 61–64). Lukuun ottamatta niska- ja hartiasärkyjä, vanhimman ikäryhmän eli 55–64-vuotiaiden toistuvat kivut eivät kuitenkaan ole yleistyneet vuosien mittaan. Erilaiset toistuvat kivut ovat yleistyneet tätä nuoremmassa ikäryhmissä. Naisilla oli ilmennyt miehiä enemmän niskan ja hartioiden, käsien tai käsivarsien sekä jalkojen ja lonkkien toistuvia kipuja. Vuorotyössä olevat kärsivät ristiselän ja jalkojen kivuista jossain määrin useammin kuin muut palkansaajat. Kuntatyöntekijöillä jalkojen kivut olivat yleisimpiä. Käsien ja jalkojen kivut olivat yleisempiä toistaiseksi voimassa olevissa työsuhhteissa olevilla työntekijöillä verrattuna määräaikaisiin.

Kuva 61. Toistuva kipu tai särky niskassa, kaularangassa tai hartiassa ikäryhmittäin vuosina 2008, 2003 ja 1997, %.



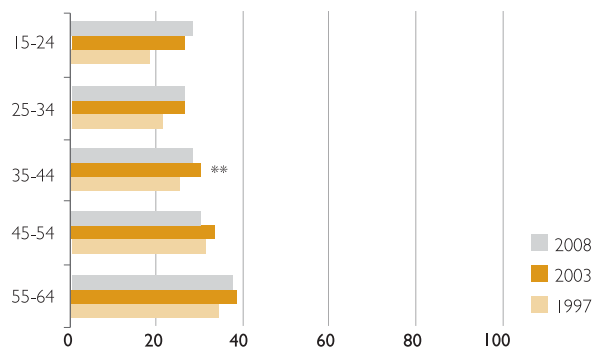
Ikäryhmien välinen ero vuonna 2008 \*\* ( $p < 0,01$ )

Kuva 62. Toistuva kipu tai särky käsissä ja käsivarsissa ikäryhmittäin vuosina 2008, 2003 ja 1997, %.



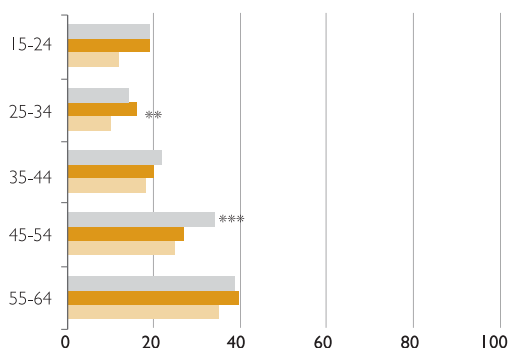
Ikäryhmien välinen ero vuonna 2008 \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 63. Toistuva kipu tai särky ristiselässä ikäryhmittäin vuosina 2008, 2003 ja 1997, %.



Ikäryhmien välinen ero vuonna 2008 \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 64. Toistuva kipu tai särky jaloissa, lonkat mukaanluki ikäryhmittäin vuosina 2008, 2003 ja 1997, %.



Ikäryhmien välinen ero vuonna 2008 \*\*\* ( $p < 0,001$ )

## 4 TAPATURMAT

■ Tässä luvussa tarkastellaan ensin Tapaturmavakuutuslaitosten liiton työtapaturmatilastoja ja sen jälkeen työolotutkimuksen tapaturmia käsitteleviä kysymyksiä.

### Tapaturmatilastot

Tapaturmavakuutuslaitosten liiton tilastoihin sisältyvät työtapaturmat, joista vakuutuslaitokset ovat maksaneet korvauksia. Vuonna 1997 palkansaajille sattuneita työtapaturmia tilastoitiin 98 039 kappaletta, vuonna 2003 96 221 ja vuonna 2007 118 002. Aikasarja ei ole suoraan vertailukelpoinen vuoden 2005 jälkeen aiempien vuosien kanssa. Tämä johtuu vuonna 2005 voimaan tulleesta lakimuutoksesta, joka lisäsi vakuutuslaitoksille ilmoitettujen tapaturmien määrää. Nämä uudet tapaukset sijoittuvat työkyvyttömyyden kestolla mitattuna alle neljän päivän luokkaan. Vuositasolla lakimuutoksen vaikutus vahinkojen lukumääriin on noin + 10 %. (Työtapaturmat ja ammatitaudit. Tilastovuodet 1996–2007, 5 ja 7.) Taulukoissa 14 ja 15 on kuitenkin esitetty ainoastaan vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneet työpaikkatapaturmat, joten luvut ovat vertailukelpoisia. Tilastojen mukaan tapaturmat vähenivät vuodesta 1997 vuoteen 2003, mutta ylittivät vuonna 2006 vuoden 1997 tason. Päätoimialoista tapaturmataajuus on selvästi suurin rakentamisessa. Määrällisesti eniten tapaturmia sattui teollisuudessa, jossa tapaturmien määrä on kuitenkin laskenut niin määrällisesti kuin taajuudella mitattuna. Vuonna 2007 vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneita työtapaturmia sattui 55 448 kappaletta eli tapaturmien määrä kasvoi edelleen vuodesta 2006 (Työolot Suomessa-tietokanta). Lisäksi valtiosektoria erikseen tarkasteltaessa tapaturmien määrä laski vuoden 1999 ja 2003 välillä 5 717 tapaturmasta 5 136 tapaturmaan. Vuonna 2008 tapaturmien määrä oli jälleen 5 734. (Valtiokonttorin vakuutustilastot 2008.)

**Taulukko 14. Vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneet palkansaajien työpaikkatapaturmat päätoimialan mukaan vuosina 2006, 2003 ja 1997.**

Toimiala	Tapaturmia		
	v. 2006	v. 2003	v. 1997
<b>Yhteensä</b>	<b>55 249</b>	<b>51 593</b>	<b>53 596</b>
Alkutuotanto	1 069	965	1 159
Teollisuus	14 350	15 122	19 124
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	258	288	347
Rakentaminen	9 091	8 577	7 637
Kauppa	5 120	4 616	4 247
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	1 474	1 293	1 247
Liikenne	6 493	5 677	5 816
Rahoitustoiminta	111	117	170
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut	4 880	3 730	2 819
Julkinen hallinto	1 251	1 065	1 027
Koulutus	353	355	398
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	1 167	812	470
Muut palvelut	1 337	1 245	1 033
Työnantajakotitaloudet sekä kotitalouksien itse tuottamat tavarat ja palvelut	282	165	96
Kuntasektori	7 942	7 496	7 895
Muut	39	18	25
Tuntematon	32	52	86

**Taulukko 15. Työtapaturmataajuus, vähintään 4 päivän poissaoloon johtaneet tapaturmat vuosina 2006, 2003 ja 1997. Työpaikkatapaturmien lukumäärä / miljoona työtuntia.**

Toimiala	Tapaturmia		
	v. 2006	v. 2003	v. 1997
<b>Yhteensä</b>	<b>16,1</b>	<b>15,6</b>	<b>17,1</b>
Alkutuotanto	20,2	28,8	17,8
Teollisuus	20,4	21,8	26,4
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	14,0	17,6	14,4
Rakentaminen	43,5	42,4	43,1
Kauppa	12,6	11,9	12,1
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	16,3	14,3	14,9
Liikenne	24,8	23,4	24,8
Rahoitustoiminta	1,5	1,5	2,2
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut	13,7	11,5	12,0
Julkinen hallinto	9,7	8,4	8,3
Koulutus	4,3	4,5	4,3
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	9,7	8,7	6,9
Muut palvelut	10,2	9,7	9,1
Työnantajakotitaloudet sekä kotitalouksien itse tuottamat tavarat ja palvelut	29,3	26,5	21,7
Kuntasektori	10,2	9,7	10,3

## Viimeisten 12 kuukauden aikana poissaolon aiheuttaneet tapaturmat

Työolotutkimuksen mukaan viimeisten 12 kuukauden aikana 5 prosentille palkansaajista sattui sellainen työtapaturma, joka aiheutti työstä poissaolon (taulukko 16). Tässä ei ole tapahtunut muutosta tutkimusajankohtien välillä. Tapaturmaa seuranneista poissaoloista 40 % oli lyhyitä, korkeintaan kolmen päivän poissaoloja. Yli kymmenen päivän poissaoloja oli poissaoloista 30 %, joista yli 30 päivän poissaoloja oli 14 %.

Vuoden 2006 Työ ja terveys -tutkimuksen mukaan 7 %:lle työntekijöistä oli tapahtunut poissaolon aiheuttanut työtapaturma viimeisten 12 kuukauden aikana. Vuonna 2003 (emt.) osuus oli 6 % ja vuonna 1997 5 % (Pirainen et al. 1997, 78).

Kuten aiemminkin, tapaturmia sattui enemmän miehille kuin naisille. Toimialoista rakentamisessa, metalliteollisuudessa, kiinteistöpalveluissa, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, muussa teollisuudessa sekä liikenteen toimialalla sattui eniten tapaturmia. Yksityisellä sektorilla sattui enemmän tapaturmia kuin julkisella sektorilla, ja vuorotyötä tekevät joutuivat useammin tapaturmiin kuin säännöllistä työaikaa tekevät. Alueittain tarkasteltuna Itä-Suomessa oli ollut eniten tapaturmia ja Lounais-Suomessa vähiten. Itä-Suomessa tapaturmien määrä on hieman noussut vuodesta 2003.

*Työtapaturmia sattui muita useammin palkansaajille, joiden työympäristössä esiintyi erilaisia häirtätekijöitä kuten kuumuutta, kylmyyttä, vetoisuutta, melua, savuja, kaasuja ja höyryjä, pölyä sekä yksipuolisia työliikkeitä, raskaita nostamisia ja vaikeita työasentoja. Ne, jotka olivat olleet tapaturmassa viimeisten 12 kuukauden aikana, ilmoittivat muita useammin pitävänsä vaarana paitsi tapaturmavaaraa ja rasitusvammojen vaaraa, myös kemiallisista aineista aiheutuvaa vaaraa ja ihotautiin sairastumisvaaraa. He pitivät myös useammin vaarana sitä, että aiheuttaisivat tapaturman jollekin toiselle tai turmelisivat arvokkaan laitteen tai työtuloksen. Tapaturmissa olleet ilmoittivat yhtä usein kuin muutkin, että tuntevat työsuojelumääräykset riittävän hyvin oman työnsä kannalta.*

Taulukko 16. Viimeisen 12 kuukauden aikana työstä poissaolon aiheuttaneeseen tapaturmaan joutuneet, % palkansaajista vuosina 2008, 2003 ja 1997. N= 4392, N= 4104 ja N= 2979.

Tapaturma viimeisen 12 kk:n aikana	2008	2003	1997
Kaikki palkansaajat	5	5	6
<b>Sukupuoli ***</b>			
Miehet	7	7	8
Naiset	4	3	4
<b>Toimiala ***</b>			
Rakentaminen	15	11	15
Metalliteollisuus	12	13	8
Kiinteistöpalvelut	9	12	8
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	8	6	4
Muu teollisuus	8	4	8
Liikenne	7	8	6
Elintarviketeollisuus	6	11	17
Muut palvelut	6	3	10
Kauppa	5	5	5
Puu- ja paperiteollisuus	5	5	8
Alkutuotanto	4	0	8
Julkinen hallinto	4	1	2
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	4	4	4
Koneiden ja laitteiden valmistus	3	11	6
Vuokraus-, tutkimus ja muut liike-elämän palvelut	3	3	3
Koulutus	3	2	2
Rahoitustoiminta	1	0	1
Elektroniikkateollisuus	0	2	6
<b>Työnantajan tyyppi **</b>			
Yksityinen	6	6	6
Kunta	4	3	4
Valtio	3	2	2
<b>Työaikamuoto **</b>			
Vuorotyötä tekevät tai muuta työaikaa noudattavat	7	7	7
Säännöllistä työaikaa tekevät	5	4	5
<b>Ikä</b>			
15–24-vuotiaat	8	7	12
25–34-vuotiaat	6	5	7
35–44-vuotiaat	5	5	4
45–54-vuotiaat	4	4	5
55–64-vuotiaat	5	4	4
<b>Aluehallintovirasto **</b>			
Itä-Suomi	9 **	3	5
Pohjois-Suomi	7	3	6
Länsi- ja Sisä-Suomi	5	6	7
Lappi	5	6	3
Etelä-Suomi	5	5	5
Lounais-Suomi	4	6	6

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001



## Tapaturmavaara

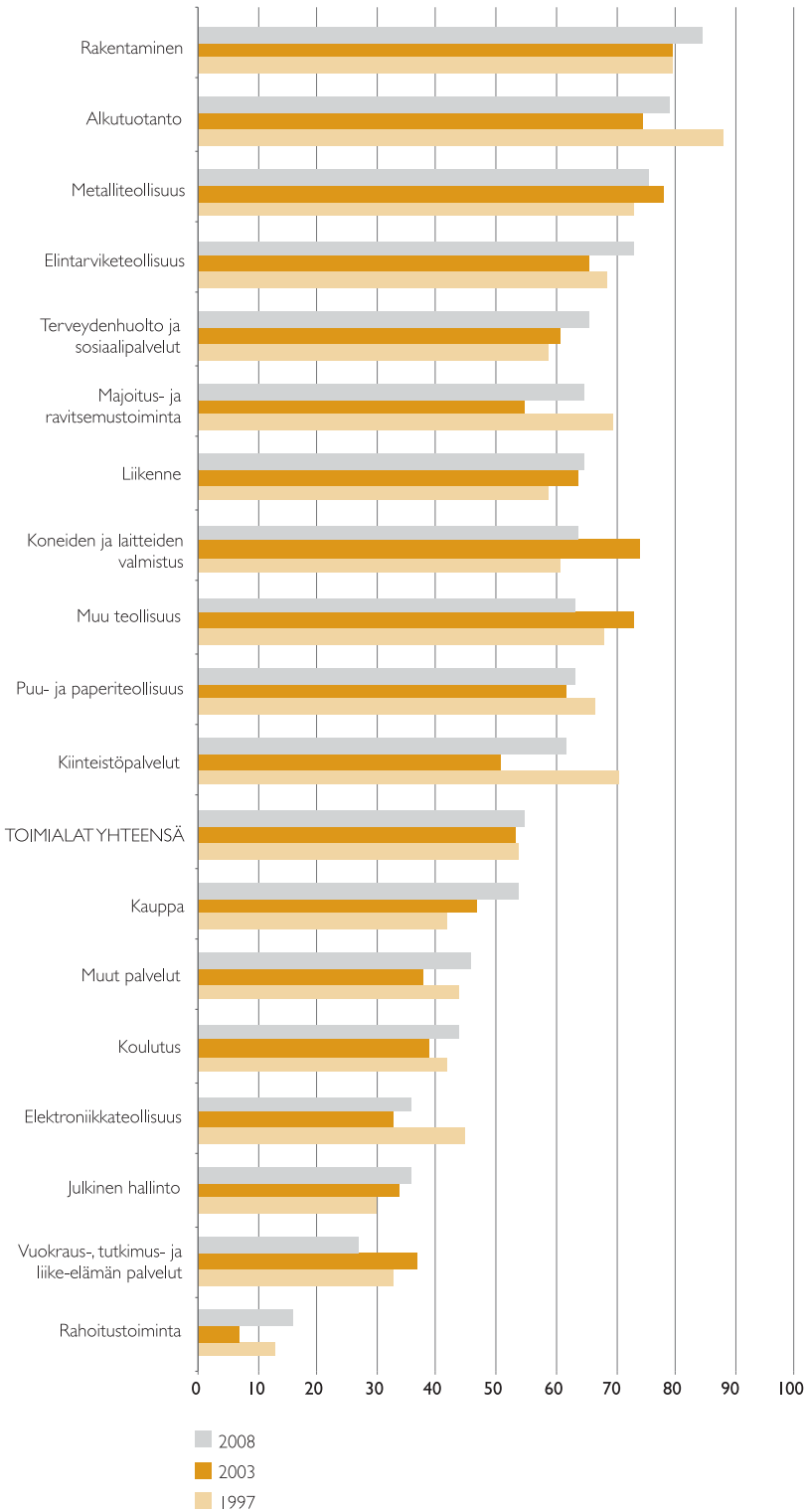
Kaikista palkansaajista 55 % piti tapaturmavaaraa ilmeisenä vaarana tai ajatteli silloin tällöin tapaturmavaaraa työssään (kuva 65). Vaaran kokemukset ovat samalla tasolla kuin aikaisempina vuosina. Selvänä vaarana tapaturmavaaraa piti vuonna 2008 ja 2003 13 % palkansaajista ja vuonna 1997 12 %. Myöskään tilastollisesti merkitseviä toimialakohtaisia muutoksia ei ole tapahtunut.

*Tapaturmavaaraa kokevat olivat joutuneet muita useammin työtapaturmaan. He myös pelkäsivät muita useammin aiheuttavansa tapaturman jollekin toiselle työssään. Tapaturmavaaran kokemisella oli yhteys rasittavana koettuun kiireeseen. Rasittavana koettu kiire ei kuitenkaan korreloinut tapaturmiin.*

### *Tapaturmavaara taustamuuttujien mukaan*

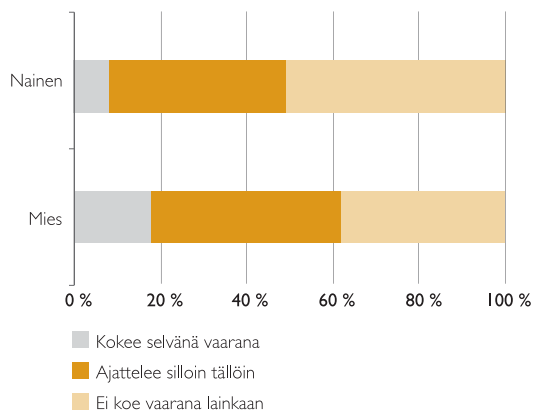
Toimialoista tapaturmavaara koettiin selvänä vaarana etenkin rakentamisessa (31 %), elintarviketeollisuudessa (27 %), alkutuotannossa (26 %), metalliteollisuudessa (25 %) ja liikenteessä (24 %). Miehet pitivät tapaturman vaaraa suurempana kuin naiset. Yksityisellä sektorilla ja kuntien työpaikoissa tapaturmavaara koettiin suurempana kuin valtionsektorilla. Vuorotyöläiset pitivät tapaturmavaaraa muita palkansaajia suurempana. Tapaturman vaarana pitäminen vaihteli myös työpaikan koon mukaan siten, että alle 50 hengen työpaikoissa vaara koettiin suurempana kuin tätä suuremmilla työpaikoilla. Toisaalta yli 200 hengen yrityksissä tapaturmavaaraa selvänä vaarana pitävien osuus oli korkein. Lapissa sekä Pohjois- ja Itä-Suomessa tapaturman riskiä pidettiin suurimpana. (Kuvat 66–70).

Kuva 65. Tapaturmavaara, kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin, %.



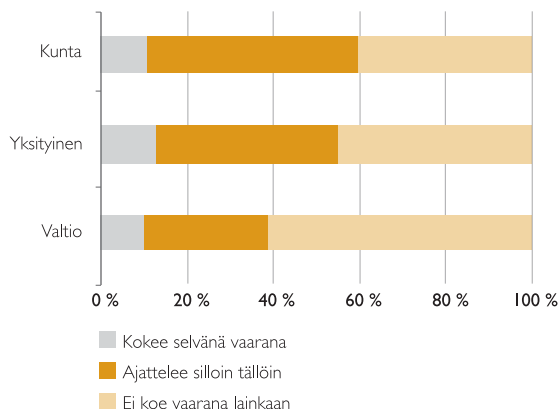
Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\* (p<0,001)

Kuva 66. Tapaturmavaaran kokeminen sukupuolen mukaan, %.



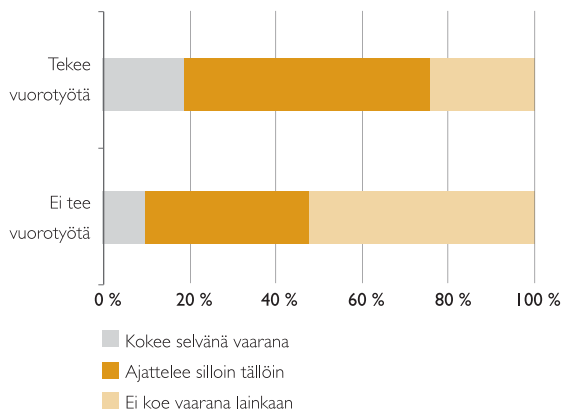
Sukupuolten välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 67. Tapaturmavaaran kokeminen valtion, kunnan ja yksityisen työnantajan työpaikoissa, %.



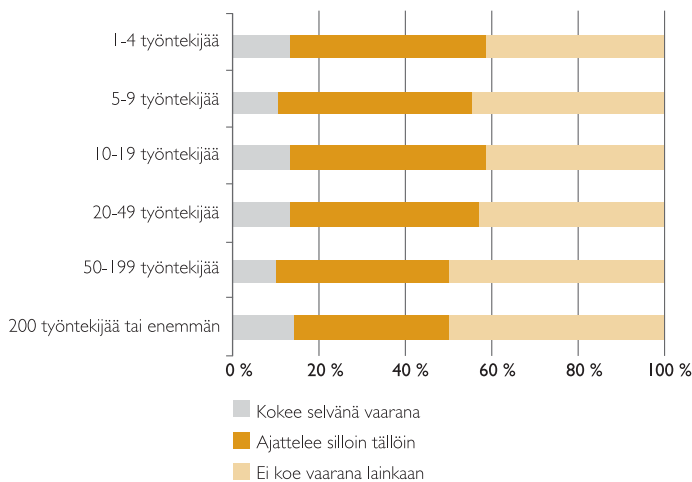
Työnantajatyypin välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 68. Tapaturmavaaran kokeminen työaikamuodon mukaan, %.



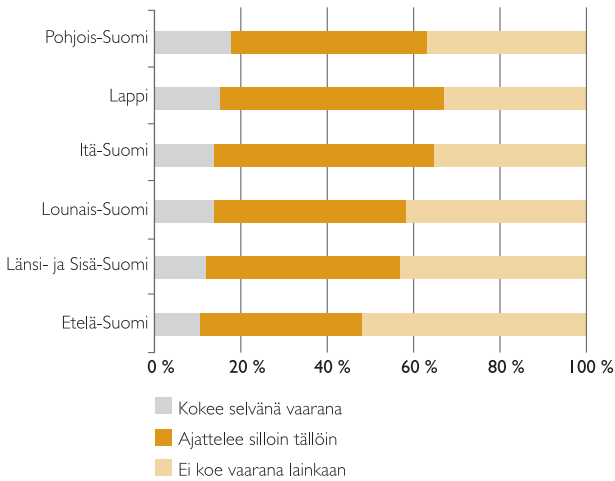
Työaikamuotojen välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 69. Tapaturmavaaran kokeminen eri kokoisissa työpaikoissa, %.



Eri kokoisten työpaikkojen välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 70. Tapaturmavaaran kokeminen alueittain, %.



Alueiden välinen ero \*\*\* (p<0,001)

## 5 TYÖSUOJELUTOIMINTA JA TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖPAIKOILLA

### Työsuojelun toimivuus

Työsuojelua koskevia kysymyksiä esitettiin neljä. Mukana ei ole vuoden 1997 tuloksia, koska kysymykset olivat tällöin erilaisia. Työsuojelu on kehittynyt myönteisesti vuosien 2003 ja 2008 välillä (taulukko 17). Useampi palkansaaja oli vuonna 2008 sitä mieltä, että työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta, esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa, että tuntee itse työsuojelumääräykset riittävän hyvin työnsä kannalta ja että työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaasti.

Taulukko 17. Työsuojeluväittämät vuosina 2008 ja 2003, %.

Työsuojelu	2008 Pitää jokseenkin/ täysin paikkansa	2003 Pitää jokseenkin/ täysin paikkansa
Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta	90 **	87
Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa	67 ***	62
Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta	78 **	75
Työsuojeluorganisaatio (-pääliikkö, -valtuutettu, -asiamies, -toimikunta) toimii tehokkaasti	71 ***	65
Vastaajia, n	4 392	4 104

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Työsuojeluorganisaation katsotaan toimivan aiempaa tehokkaammin kaupan alalla ja metalliteollisuudessa (kuva 74). Muiden työsuojeluväittämi- en osalta toimialakohtaiset muutokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, mutta useilla aloilla muutostrendit ovat myönteisiä (kuvat 71–73).

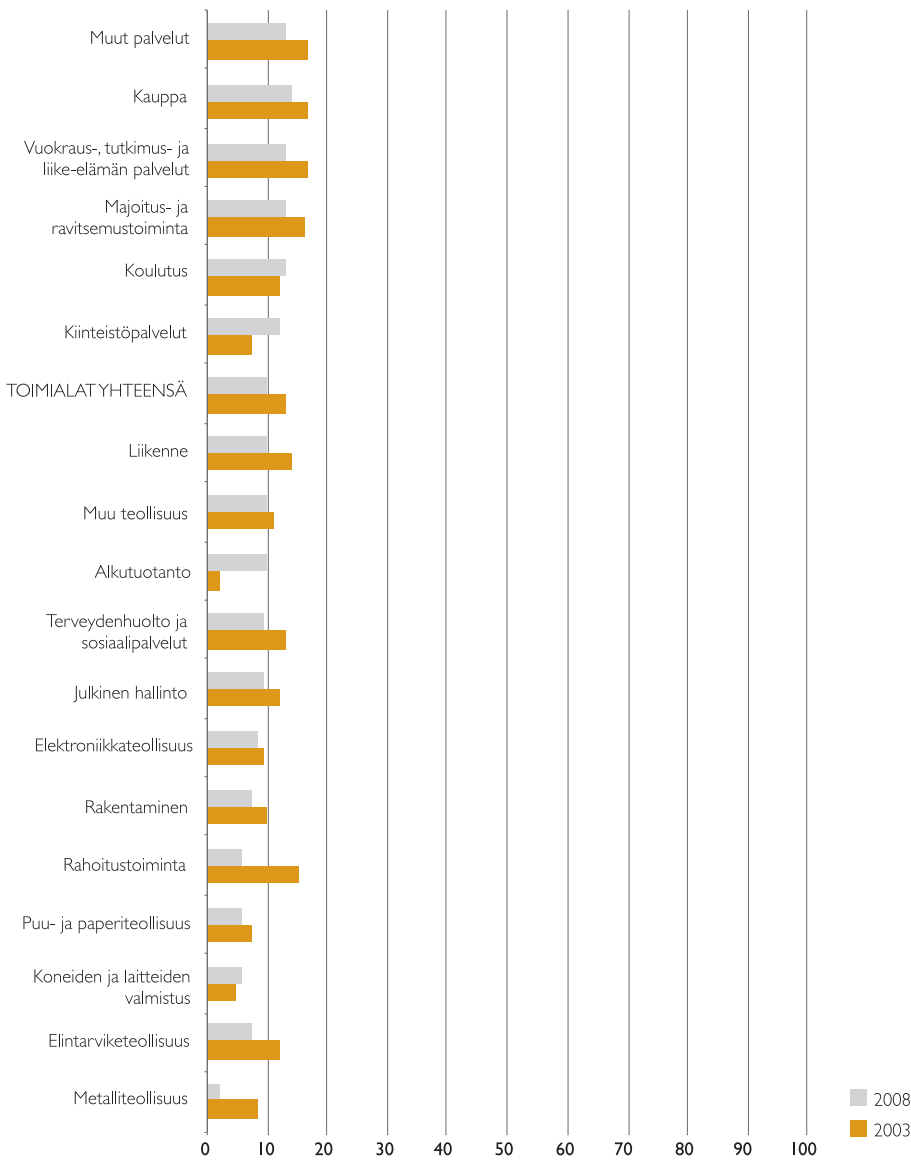
*Työsuojelun toimivuus oli yhteydessä henkisen väkivallan esiintymiseen työpaikalla. Joka toinen tällä hetkellä työpaikallaan kiusatuista oli sitä mieltä, että esimiehet eivät toimi aktiivisesti työsuojelussa. Samoin puolet niistä, jotka olivat havainneet jatkuvaa kiusaamista työpaikallaan olivat tätä mieltä. Kiusatuista ja jatkuvaa kiusaamista havainneista noin 40 % oli myös sitä mieltä, että työsuojeluorganisaatio ei toimi tehokkaasti. Ne palkansaajat, jotka kärsivät rasittavasta kiireestä, arvioivat työsuojeluväittämiä kielteisemmin kuin muut. Ne, joiden työhön sisältyi yksipuolisia työliikkeitä olivat muita palkansaajia useammin sitä mieltä, että työsuojelu ei edistä työhyvinvointia. Lisäksi palkansaajat, jotka pitivät työtään henkisesti raskaana, suhtautuivat kriittisemmin työsuojeluväittämiin kuin muut.*

### Työsuojelu taustamuuttujien mukaan

Parhaalla tolalla työsuojelu on mm. metalliteollisuudessa ja koneiden ja laitteiden valmistuksessa (kuvat 71–74). Mielipiteet kaikista neljästä työ-

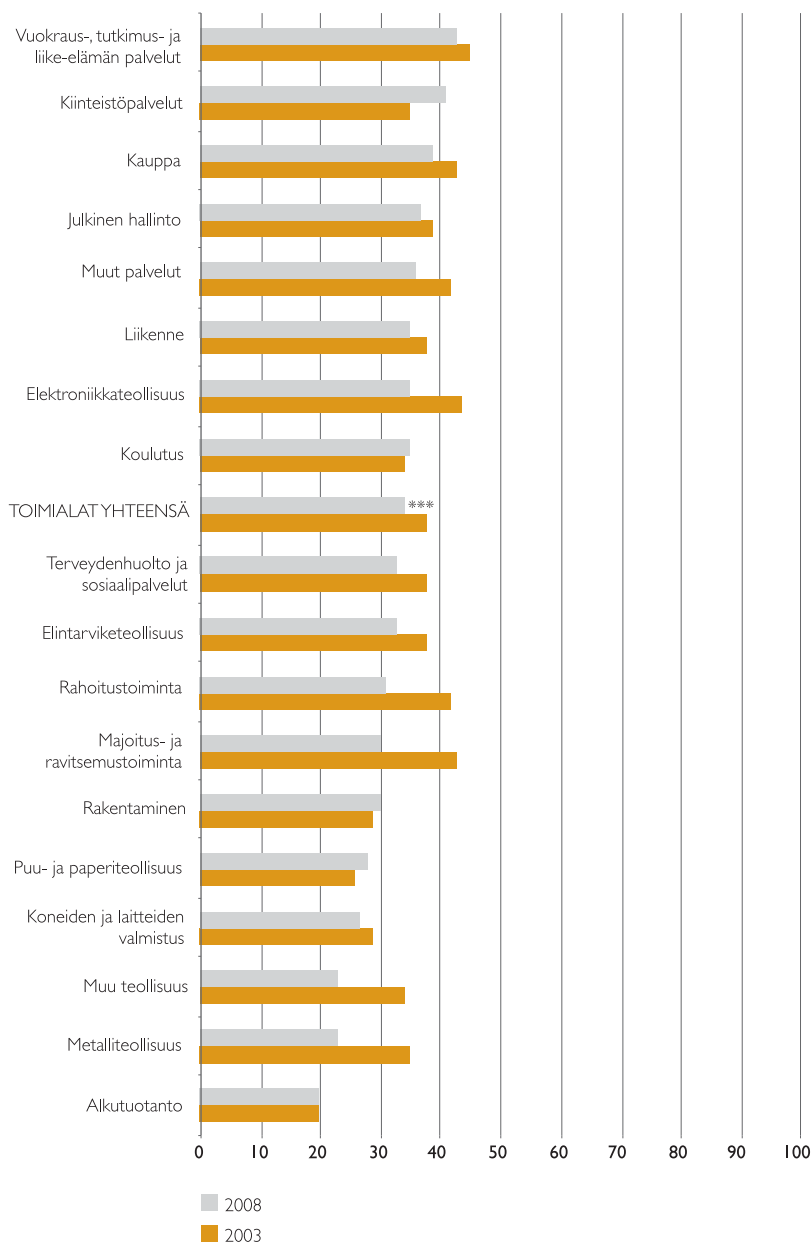
suojeluväittämästä erosivat paitsi toimialan myös mm. sukupuolen ja työpaikan koon mukaan. Työsuojelu näyttää toimivan sitä paremmin, mitä suurempi työpaikka on kyseessä. Naiset arvioivat työsuojeluväittämiä kriittisemmin kuin miehet. Määräaikaiset työntekijät arvioivat työsuojeluväittämiä kriittisemmin kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevat. Määräaikaisista esimerkiksi joka kolmas sanoi, ettei tunne työsuojelumääräyksiä riittävän hyvin oman työnsä kannalta siinä missä toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevista joka viides. Lapissa vastaajista 37 % oli eri mieltä väitteestä, että työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaasti siinä missä Pohjois-Suomessa näin kriittisiä oli vastaajista 20 % (kuva 75).

Kuva 71. Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta, eri mieltä olevien osuudet, %.



Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\* (p<0,001)

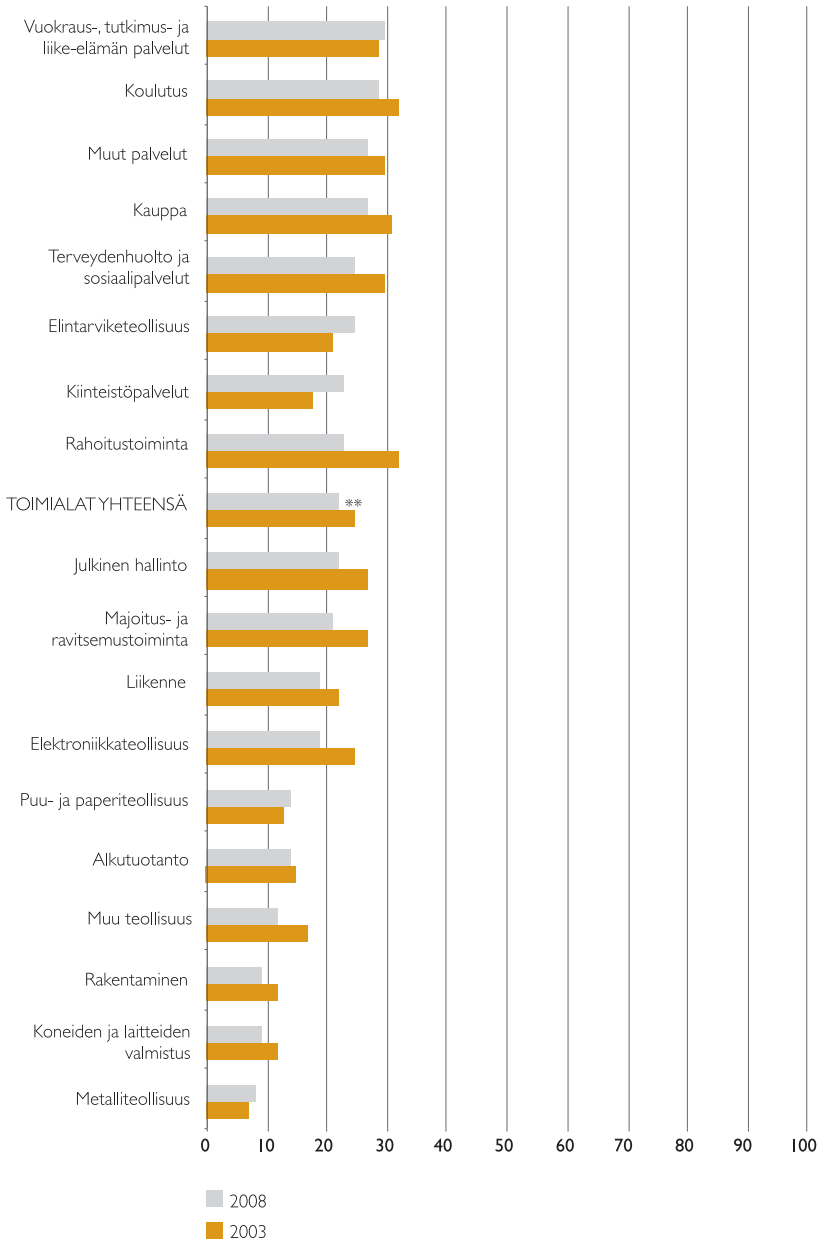
Kuva 72. Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa, eri mieltä olevien osuudet, %.



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*

Kuva 73. Tunnin työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta, eri mieltä olevien osuudet, %.

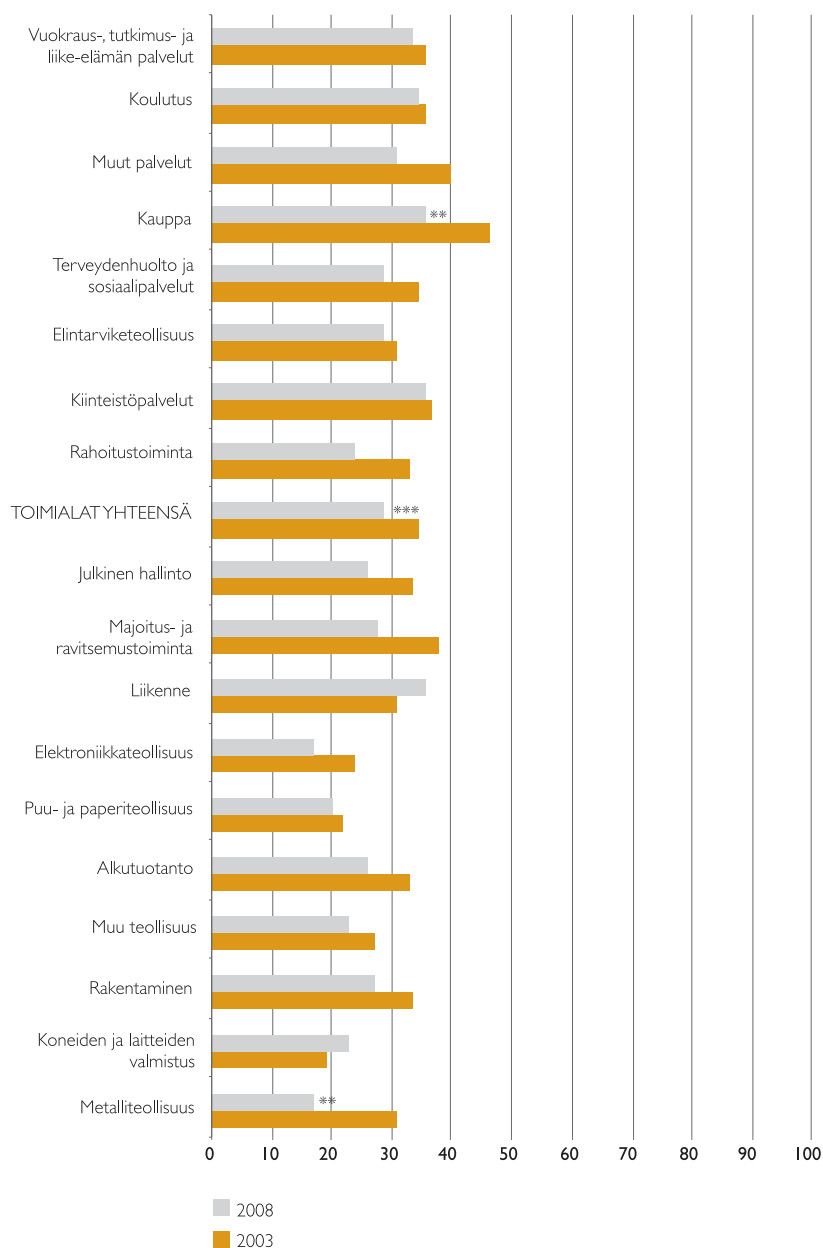


\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*



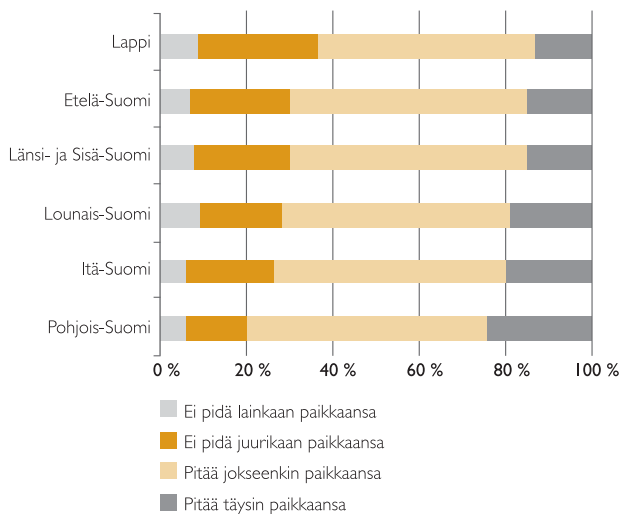
Kuva 74. Työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaasti, täysin eri mieltä olevien osuudet, %.



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*

Kuva 75. Mielenpiteet alueittain väitteestä, että työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaasti, %.



Alueiden välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

## Työterveyshuollon toimivuus

Kuten työsuojelu, myös työterveyshuolto on kehittynyt palkansaajien mielestä myönteisesti (kuva 76). Vuonna 2003 81 % palkansaajista arvioi työterveyshuollon toimivan omalla kohdallaan hyvin. Vuonna 2008 tyytyväisten osuus nousi 85 prosenttiin. Tyytymättömiä oli vuonna 2003 17 % palkansaajista, kun vuonna 2008 heitä oli 15 %. Toimialakohtaiset muutokset eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä, vaikka useilla aloilla trendi on myönteinen.

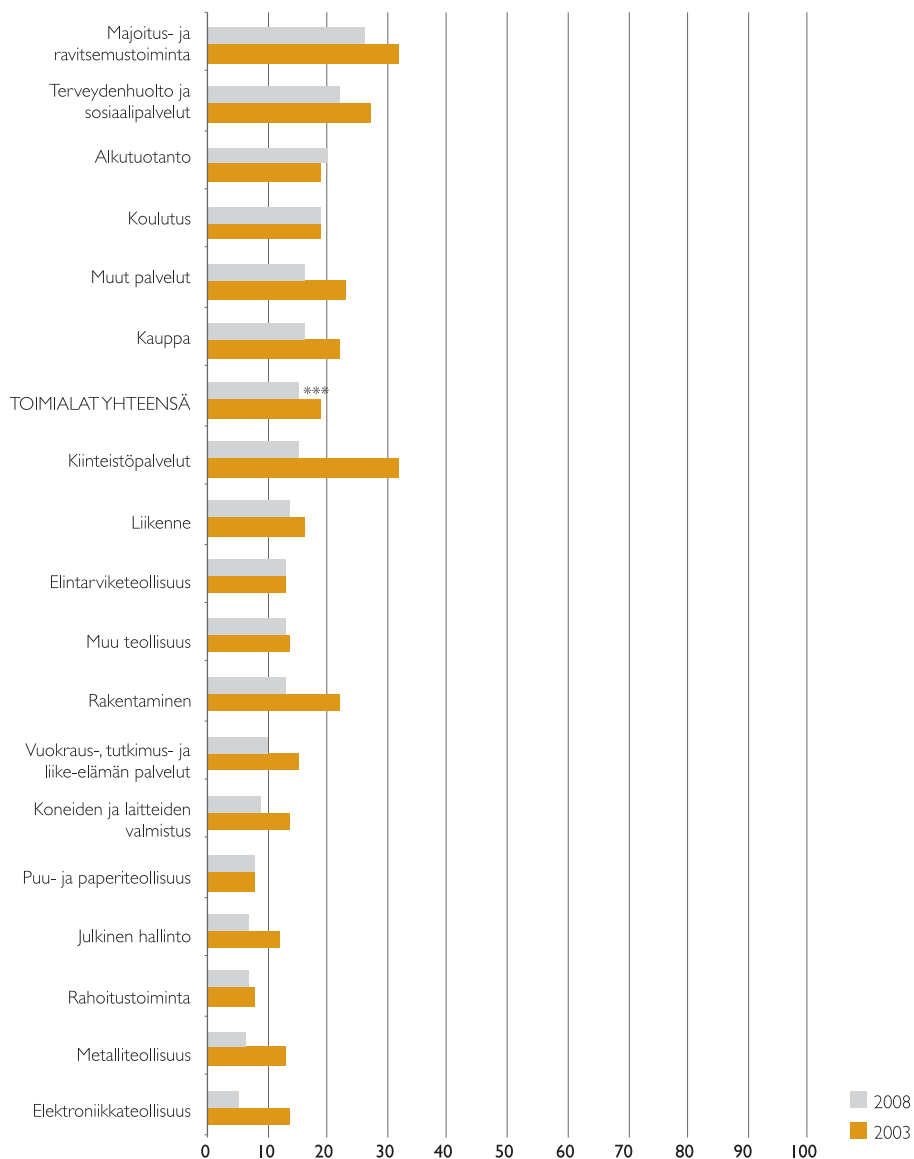
Työ ja terveys- kyselyn (2006) mukaan tyytyväisyys työterveyshuollon toimintaan on säilynyt samalla tasolla vuosien 2003 ja 2006 välillä. Lähes 70 % työntekijöistä arvioi työterveyshuollon toiminnan hyväksi tai kiitettäväksi. Vuodesta 1997 työterveyshuollon toiminta on kehittynyt myönteisesti; vuonna 1997 65 % arvioi toiminnan hyväksi tai kiitettäväksi (Piirainen et al. 1997, 11).

*Mielipide työterveyshuollon toimivuudesta ei ollut yhteydessä työtapa-  
turmiin tai sairauspoissaoloihin. Kiusatut olivat muita yleisemmin sitä  
mieltä, että työterveyshuolto ei toimi omalla kohdalla hyvin. Erilaisista  
fyysisistä jatkuvista kivuista kärsivät eivät olleet yhtä tyytyväisiä työter-  
veyshuollon toimivuuteen kuin muut palkansaajat. Samoin psykosomaat-  
tisista oireista kärsivät olivat keskimääräistä tyytymättömämpiä asiaan.  
Erilaisten vaarojen kokeminen työssä liittyi kokemukseen työterveyshuol-  
lon toimimattomuudesta lukuun ottamatta laitteen tai työtuloksen tur-  
melemista koskevaa vaaraa. Työsuojeluväittämiä myönteisesti arvioivat  
palkansaajat arvioivat myös työterveyshuoltoa myönteisesti.*

## Työterveyshuolto taustamuuttujien mukaan

Työterveyshuoltoon suhtautuivat kriittisimmin mm. majoitus- ja ravitsemustoiminnan sekä sosiaali- ja terveysalan palkansaajat. Kuntatyöntekijät ovat vähiten tyytyväisiä työterveyshuollon toimintaan siinä missä valtiolla työskentelevät tyytyväisimpiä (kuva 77). Kuten työsuojelun ylipäänsä, myös työterveyshuollon koettiin toimivan sitä paremmin, mitä suurempi työpaikka oli kyseessä. Miehet olivat naisia tyytyväisempiä työterveyshuollon toimintaan, kuten työsuojeluun muutenkin. Samoin määräaikaisina toimivat olivat tyytymättömpämpiä työterveyshuoltoon kuin muut palkansaajat.

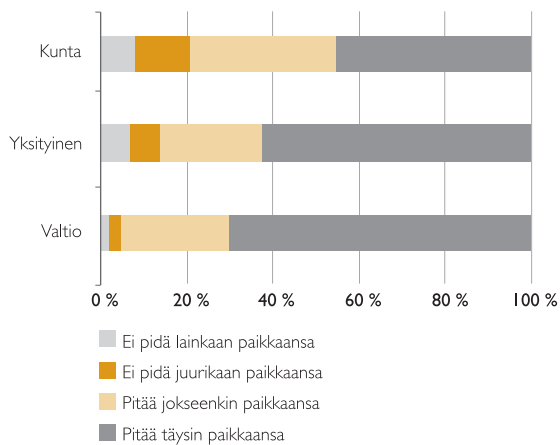
Kuva 76. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin, eri mieltä olevien osuudet, %.



\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  \*\*\* $p < 0,001$

Toimialojen väliset erot vuonna 2008 \*\*\*

Kuva 77. Valtion, kunnan ja yksityisen työnantajan palveluksessa olevien mielipiteet väitteestä, että työterveyshuolto toimii omalla kohdalla hyvin, %.



Työnantajatyypin välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

## 6 IKÄ TYÖSSÄ

### Ikääntyvien työssä jaksaminen

Varmuus työpaikan säilymisestä on edelleen palkansaajien kannalta tärkein tekijä oman jaksamisen kannalta. Etenkin sapattivapaan merkitys korostui verrattuna vuoteen 2003 (taulukko 18). Vuonna 1997 kysymyssarjan muotoilu oli erilainen. Tuolloin kysyttiin työkykyä ylläpitävien keinojen tarpeellisuutta itselle. 45-vuotiaat ja vanhemmat pitivät vuonna 1997 tarpeellisimpana keinona työkykyä ylläpitävää kuntoutusta (85 % piti hyvin tai melko tarpeellisena). Muita tarpeellisina pidettyjä keinoja olivat työterveyshuollon kehittäminen (82 %), ammattitaitoa edistävän koulutuksen järjestäminen ja työskentelytilan ja työasentojen parantaminen (77 %), johtamisen kehittäminen (72 %), työtahdin keventäminen (64 %) ja työaikojen joustot (63 %).

Verrattuna vuoteen 2003, 45–54-vuotiailla etenkin palkan lisääminen oli noussut entistä tärkeämmäksi tekijäksi oman jaksamisen kannalta (taulukko 19). Vuonna 2008 55–64-vuotiaat katsoivat puolestaan useammin kuin vuonna 2003, että mm. sapattivapaa auttaisi omaa jaksamista (taulukko 20). Verrattaessa keskenään 45–54-vuotiaiden ikäryhmää 55–64-vuotiaisiin, on huomattavissa, että 45–54-vuotiaat pitivät kaikki kysytyjä tekijöitä tärkeämpinä oman jaksamisensa kannalta kuin vanhempi ikäryhmä.

**Taulukko 18. Oman jaksamisen kannalta erittäin tai melko tärkeät tekijät vuosina 2008 ja 2003 45–64-vuotiailla palkansaajilla, %.**

	<b>2008</b>	<b>2003</b>
Varmuus työpaikan säilymisestä	80	80
Työmäärän ja kiireen vähentäminen	76 **	73
Palkan lisääminen	73 **	70
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen	72	75
Työympäristön parantaminen	70	68
Työterveyshuollon kehittäminen	69	66
Joustavammat työajat	65	61
Johtamistapojen parantaminen	62	59
Osa-aikaeläke	56	53
Sapattivapaa	55 ***	49
Koulutusmahdollisuuksien lisääminen	48	49
<b>Vastaajia, n</b>	<b>4 392</b>	<b>4 104</b>

\*\* $p < 0,01$  \*\*\* $p < 0,001$

**Taulukko 19. Oman jaksamisen kannalta erittäin tai melko tärkeät tekijät vuosina 2008 ja 2003 45–54-vuotiailla palkansaajilla, %.**

	2008	2003
Varmuus työpaikan säilymisestä	85	84
Työmäärän ja kiireen vähentäminen	80 **	76
Palkan lisääminen	78 **	71
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen	76	79
Työympäristön parantaminen	75	71
Työterveyshuollon kehittäminen	72	70
Joustavammat työajat	69	65
Johtamistapojen parantaminen	66	63
Sapattivapaa	63	56
Osa-aikaeläke	60	57
Koulutusmahdollisuuksien lisääminen	57	56
<b>Vastaajia, n</b>	<b>4 392</b>	<b>4 104</b>

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

**Taulukko 20. Oman jaksamisen kannalta erittäin tai melko tärkeät tekijät vuosina 2008 ja 2003 55–64-vuotiailla palkansaajilla, %.**

	2008	2003
Varmuus työpaikan säilymisestä	74	72
Työmäärän ja kiireen vähentäminen	71	67
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen	67	67
Palkan lisääminen	66	64
Työympäristön parantaminen	63	61
Työterveyshuollon kehittäminen	63	59
Joustavammat työajat	59	53
Johtamistapojen parantaminen	55	52
Osa-aikaeläke	50	44
Sapattivapaa	43 **	36
Koulutusmahdollisuuksien lisääminen	35	36
<b>Vastaajia, n</b>	<b>4 392</b>	<b>4 104</b>

\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

## Halu lähteä eläkkeelle

Vuonna 2008 kaikista palkansaajista 17 % oli ajatellut usein lähtevänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Vastaava osuus oli vuonna 2003 19 % ja vuonna 1997 15 %. Niiden osuus, jotka eivät olleet ajatelleet lainkaan asiaa, oli noussut 43 prosentista 49 prosenttiin (vuonna 1997 44 %). Ajatukset lähteä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää ovat käyneet harvinaisemmiksi etenkin 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä (kuva 78). Työeläkkeisiin tehtiin vuoden 2005 alussa niiden 40-vuotisen historian mittavin uudistus. Sen vaikutuspiirissä on lähes jokainen uudistuksen voimaantulon jälkeen alkava uusi eläke. Uudistuksen tavoitteina on myöhentää keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää 2–3 vuodella ja sopeuttaa eläkejärjestelmä keskimääräisen elinajan kasvuun. (Eläketurvakeskuksen [www-sivut](http://www.elaketurva.fi).)

Muutoksia oli tapahtunut metalliteollisuuden, kaupan ja liikenteen toimialoilla. Metalliteollisuudessa niiden osuus, jotka eivät harkinneet eläkkeelle jäämistä ennen vanhuuseläkeikää, oli noussut kolmanneksesta 52 prosenttiin. Kaupan alalla osuus oli noussut 46 prosentista 54 prosenttiin.

Liikenteen toimialalla eläkeajatukset ovat puolestaan yleistyneet. Muutos tapahtui vuosien 1997 ja 2003 välillä. Kun vuonna 1997 15 % palkansaajista liikenteen toimialalla harkitsi usein ennenaikaiselle eläkkeelle lähtemistä, vuonna 2003 27 % ja vuonna 2008 23 %.

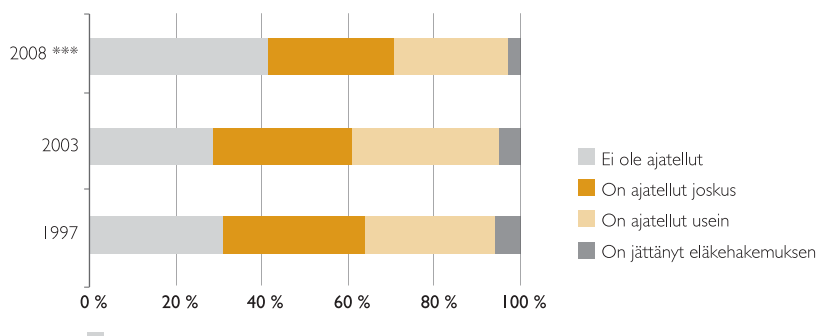
*Eläkkeelle jäämistä olivat suunnitelleet yli 45-vuotiaista ne, joiden työ oli fyysisesti ja henkisesti raskasta tai yksitoikkoista. Työn fyysisen ja henkisen raskauden ja eläkeajatusten yhteys oli erityisen selvä 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä kun taas yksitoikkoisuuden ja eläkeajatusten yhteys 45–54-vuotiaiden keskuudessa. Henkisesti tai fyysisesti vaaralliseksi koettu työ liittyi eläkeajatuksiin. Nuoremassa ikäryhmässä eläkeajatukset korreloivat rasitusvammoihin, mielenterveyden järkkymisen vaaraan ja vakavaan työuupumukseen. Vanhemmassa ikäryhmässä eläkeajatukset korreloivat paitsi edellä mainittuihin, myös tapaturmavaaraan, ihotautiriskiin ja siihen että aiheuttaisi tapaturman jollekin toiselle tai turmelisi arvokkaan laitteen tai työtuloksen.*

*Erilaiset epävarmuustekijät liittyivät eläkeajatuksiin. Työkyvyttömyyden uhka liittyi sekä 45–54-vuotiaiden että 55–64-vuotiaiden eläköitymishaluihin. Lomautuksen uhka liittyi nuoremman ikäryhmän eläkeajatuksiin ja siirto toisiin tehtäviin vanhemman ikäryhmän eläkeajatuksiin. Muutoksista myöhään tietoja saavat olivat harkinneet eläkkeelle jäämistä useammin kuin ne, jotka kokivat tiedotuksen toimivan ajoissa, erityisesti 55–64-vuotiaat.*

### Eläkeajatukset taustamuuttujien mukaan

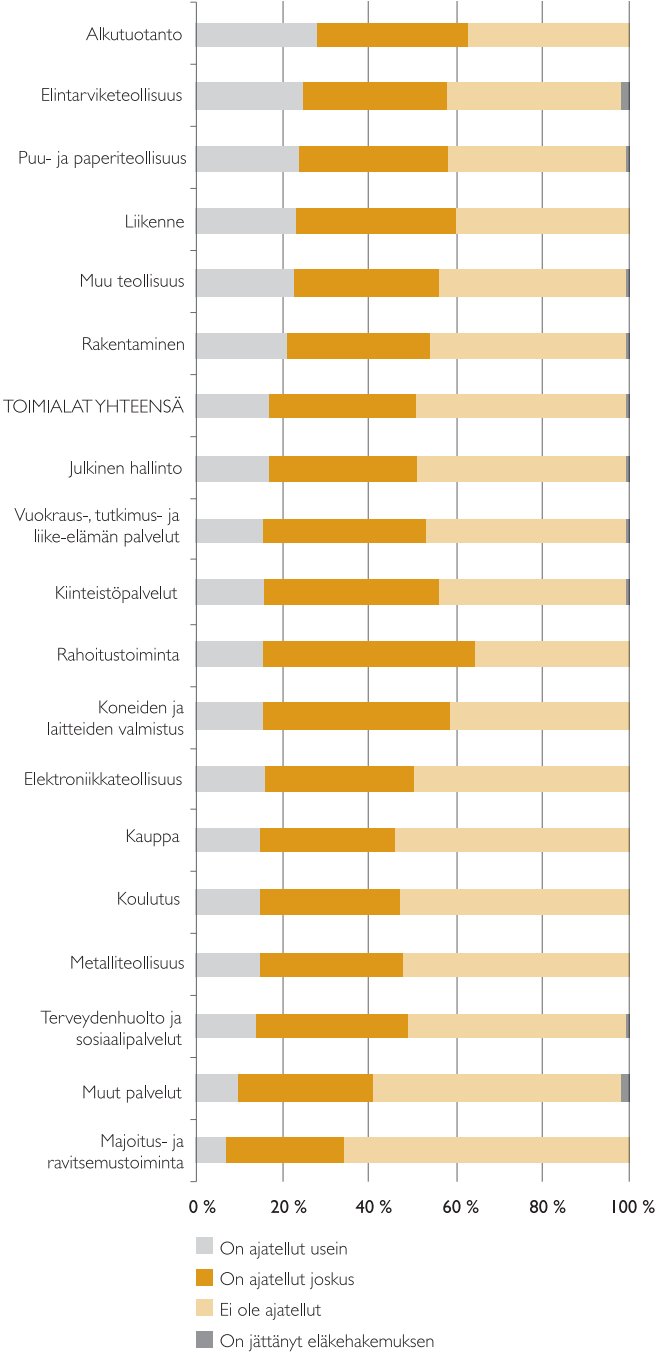
Eläkeajatukset olivat yleisimpiä teollisuuden ammateissa sekä liikenteen ja rakentamisen parissa. Vaikka 55–64-vuotiaista useampi kuin 45–54-vuotiaista oli jättänyt eläkehakemuksen tai oli ajatellut eläköitymistä usein, silti vanhemmassa ikäryhmässä oli nuorempaa ikäryhmää enemmän niitä, jotka eivät olleet ajatelleet asiaa lainkaan. Toimipaikan koon mukaan eläkeajatukset hieman yleistyivät, mitä suurempi työpaikka oli kyseessä. (Kuvat 79–81.)

Kuva 78. Onko ajatellut, että saattaisi lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää. 55–64-vuotiaiden vastaukset vuosina 2008, 2003 ja 1997, %.



\*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

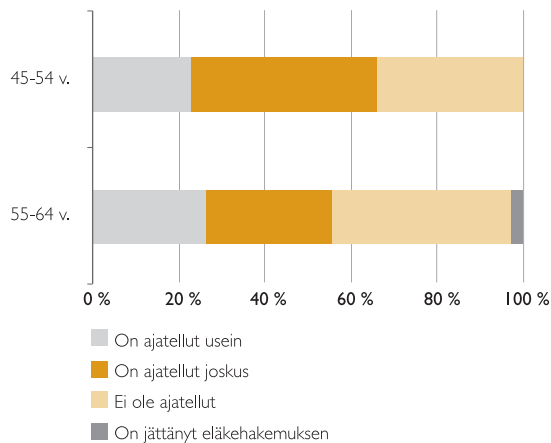
Kuva 79. Onko ajatellut, että saattaisi lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää, %. Vastaukset vuonna 2008.



Toimialojen väliset erot \*\*\* (p<0,001)

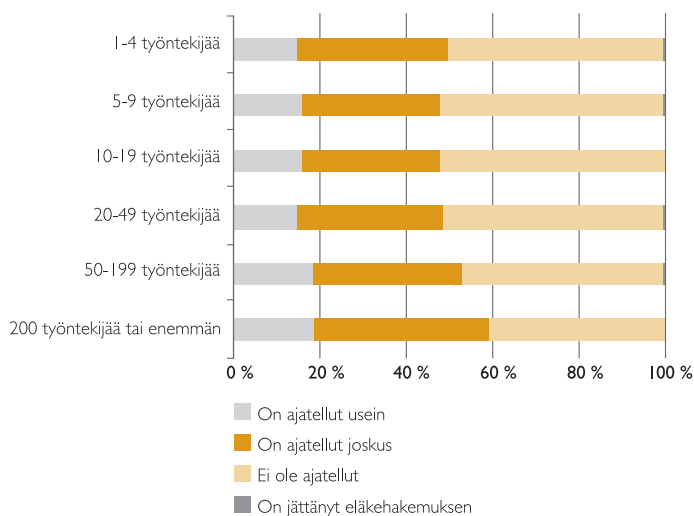


Kuva 80. Onko ajatellut saattavansa lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää? 45-54-vuotiaiden ja 55-64- vuotiaiden vastaukset, %.



Ikäryhmien välinen ero \*\*\* ( $p < 0,001$ )

Kuva 81. Onko ajatellut saattavansa lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää? Vastaukset työpaikan koon mukaan, %.



Eri kokoisten työpaikkojen välinen ero \*\* ( $p < 0,01$ )

# 7 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ TYÖSUOJELU- HALLINNON NÄKÖKULMASTA

(Olavi Parvikko, Eila Hasunen ja Arto Teronen)

■ Selvityksessä ”Työolojen kehitys työsuojeluhallinnon painoalueilla 1997–2003” todettiin, että työsuojeluvalvonnassa tulee ottaa huomioon työpaikkaväkivallan riskialoilla tapahtunut kehitys ja tukea työpaikkojen omaehtois-  
ta toimintaa väkivaltariskien ehkäisemiseksi. Tuolloin kiinnitettiin huomio myös työsyynnän, vakavan työuupumuksen ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien riskitekijöihin liittyviin ongelmiin sekä työsuojeluorganisaatioiden toimivuuteen, ja meluun, yhteen keskeiseen työympäristön haittatekijään. Nyt tehty selvitys antaa tilaisuuden arvioida, missä määrin ja mihin suuntaan työoloissa on tapahtunut kehitystä työsuojeluhallinnon näkökulmasta vuoden 2003 jälkeen.

**Asiakasväkivallan ehkäiseminen ja vähentäminen** on ollut työsuojelupiirien tulostavoitteissa näkyvästi esillä koko 2000-luvun, ja on edelleen. Työmarkkinajärjestöt ovat allekirjoittaneet työpaikkaväkivaltaa ja kiusaamista koskevan eurooppalaisen puitesopimuksen vuonna 2007. Työsuojeluhallinto on toteuttanut terveydenhuollon valvontahankkeen, jossa väkivallan uhkaan kiinnitettiin erityinen huomio. Yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen ja työmarkkinajärjestöjen kanssa toteutettiin Väkivalta pois palvelutyöstä -hanke. On myös arvioitu lainsäädännön ja valvontaohjeen uudistamisen tarvetta. Tehdyistä toimenpiteistä huolimatta väkivallan tai sen uhkan kokeminen on säilynyt samalla tasolla kuin vuonna 2003, väkivallan määrä ei näytä vähentyneen myöskään riskialoilla kuten esimerkiksi terveydenhuollossa. Väkivaltatilanteiden tunnistaminen ja hallintatavat ovat kyllä työpaikoilla parantuneet, mutta itse tilanteiden määrä ei näy vähentyneen.

*Johtopäätös 1: Asiakasväkivallan uhka on edelleen keskeinen työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttava riski. Työpaikkojen omien toimintatapojen valvonta väkivaltariskien tunnistamisessa ja hallinnassa tulee saada aiempaa selkeämmäksi ja terävämmäksi erityisesti palvelualoilla.*

**Henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista** koskevien havaintojen määrä on säilynyt samalla tasolla kuin se oli vuonna 2003. Kunta-alalla, naisten työssä ja vuorotyössä havaintoja on tavallista enemmän. Työsuojelupiirien toiminnoissa kiusaamiseen puuttuminen on ollut jatkuvasti esillä. Sen lisäksi kiusaamisen ehkäisy on osa eurooppalaista puitesopimusta. Työpaikkakiusaamisen kohteena olevien palkansaajien määrä on kuitenkin lisääntynyt edelleen merkitsevästi. Kiusaaminen on yhteydessä kiireeseen,

työuupumukseen sekä rasitusvammojen ja tapaturmien vaaraan. Vaikka noin kolmanneksessa työpaikoista on laadittu hyvän kohtelun pelisäännöt ja kiusaamisen ehkäisyyn kiinnitetään huomiota esimiestyössä ja työsuojelussa, kiusaamisen havaitsemiseen tai sen kohteeksi joutumiseen ei niillä toiminnoilla toistaiseksi ole ollut vaikutusta.

*Johtopäätös 2: Työsuojeluvalvonnassa tulee kiinnittää aiempaa enemmän huomio työpaikkojen hyvän kohtelun pelisääntöjen toteuttamiseen. Erityisesti riskialoilla on syytä valvoa tehtyjen pelisääntöjen ja sopimusten noudattamista esimiestoiminnoissa, työsuojelussa ja myös työntekijöiden välisissä suhteissa.*

**Työn hallinnan** lisääminen on ollut yhtenä työsuojelustrategian painopisteenä 1990-luvun lopulta lähtien. Julkaisussa "Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen" on eritelty työn hallinnan perusteet ja annettu ohjeet niiden arvioimiseksi. Joissakin työsuojelupiireissä on niiden perusteella myös toteutettu kohdennetun valvonnan toimenpiteitä. Työolotutkimuksissa on seurattu työn hallinnan kehittymistä 1990-luvulta lähtien. Heikoiksi koetut vaikutusmahdollisuudet työtehtävissä, työtovereiden valinnassa ja aikatauluissa liittyvät havaittuun ja koettuun henkiseen väkivaltaan, mutta myös koettuun vakavan työuupumuksen vaaraan ja ristiriitoihin esimiesten ja alaisten välisissä suhteissa. Epätietoisuus muutoksista ja ennakoimattomien muutosten uhka on myös yhteydessä henkiseen väkivaltaan. Elintarviketeollisuuden ja liikenteen parissa työskentelevät kokivat vaikutusmahdollisuutensa heikoimmiksi. Parantamalla vaikutusmahdollisuuksia ja yleensä työn hallintaa voidaan ehkäistä työuupumuksen riskiä ja mielenterveyden järkkymisen vaaraa, samalla vähennetään ennenaikaisen eläköitymisen riskiä.

*Johtopäätös 3: Työn hallinnan tilan arviointiin on syytä kiinnittää edelleen huomiota ja ottaa osaksi työpaikan työsuojelutoimintaa.*

**Syrjintäkokemusten** määrä ei ole vähentynyt. Eniten kokemuksia on julkisessa hallinnossa, jossa joka viides on kokenut syrjintää arvostuksen saannissa ja työtovereiden ja esimiesten asenteissa sekä palkkauksessa. Suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää on havainnut viidennes kaikista palkansaajista ainakin vuodesta 1997 lähtien, elintarviketeollisuudessa ja julkisessa hallinnossa työskentelevistä joka kolmas. Ikään liittyvät syrjintähavainnot eivät näy myöskään vähentyneen Ikäohjelmasta huolimatta. On huomattava, että syrjintätilanne ei ole muuttunut, vaikka yhdenvertaisuuslain valvontaa on tehostettu.

*Johtopäätös 4: Työsuojeluvalvonnan keinoin tulee varmistaa, että syrjintäkokemus on mukana työpaikan omissa hallintajärjestelmissä, kuten hyvän kohtelun pelisäännöissä.*

Kiusaamiskokemukset vaihtelevat **alueittain**. Mutta niin vaihtelevat työhön liittyvät epävarmuustekijät ja rasitusvammojen vaaran kokemuksetkin sekä tapaturmiin liittyvät työstä poissaolot ja tapaturmavaaran kokemukset. Lisäksi arviot työsuojeluorganisaation toiminnan tehokkuudesta eroavat alueittain.

*Johtopäätös 5: Alueiden välisten erojen syitä tulee selvittää.*

Yleisimmin koettu vaara työssä oli **rasitusvammojen vaara**, kuusi kymmenestä palkansaajasta koki sen selvänä vaarana tai ajatteli silloin tällöin. Vaara on kasvanut eniten liikenteen ja kaupan alalla. **Vaikeista ja epämukavista työasennoista** kärsittiin eniten terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen toimialalla, rakentamisessa, metalliteollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. **Yksipuolisia työliikkeitä** oli vähemmän Etelä-Suomen alueella verrattuna muuhun Suomeen. **Raskaita nostamisia** oli eniten Itä-Suomen ja Pohjois-Suomen alueilla. Rasitusvammat näyttivät liittyvän töiden huonoon organisointiin ja liian vähäiseen työntekijöiden määrään. Yhteyksiä oli myös esimiehen johtamistapaan sekä ristiriitoihin työpaikalla.

*Johtopäätös 6: Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy tulee toteuttaa yhdessä taustalla olevien psykososiaalisten riskien ehkäisyn ja vähentämisen kanssa. Riskien yhteisvaikutuksen arviointi ja valvonta on työsuojelun valvonnan keskeinen haaste.*

**Työtapaturmia** sattuu enemmän miehille kuin naisille. Työympäristössä, missä esiintyi erilaisia haittatekijöitä kuten kuumuutta, kylmyyttä, vetoisuutta, melua, pölyä, yksipuolisia työliikkeitä, raskaita nostamisia ja vaikeita työasentoja, esiintyi myös enemmän tapaturmia. Tapaturmavaaran kokemukset ovat samalla tasolla kuin aikaisempina vuosina. Eniten vaaran kokemuksia on rakentamisessa, elintarviketeollisuudessa, alkutuotannossa, metalliteollisuudessa ja liikenteessä. Tapaturmissa olleet ilmoittivat yhtä usein kuin muutkin, että tuntevat työsuojelumääräykset riittävän hyvin.

*Johtopäätös 7: Työtapaturmien torjunta on edelleen yksi työsuojeluvalvonnan painopisteistä. Torjunnassa tulee tarkastella aiempaa kokonaisvaltaisemmin työn fyysisiä, sosiaalisia ja psyykkisiä riskejä.*

**Työympäristön melun** haittaavuudessa ei ole tapahtunut vuodesta 1997 vuoteen 2008 myönteistä kehitystä. Hiukan vajaa viidennes palkansaajista pitää melua edelleen vähintään melko paljon rasitusta aiheuttavana tekijänä. Myönteistä kehitystä on tapahtunut elektroniikkateollisuudessa. Miesten, nuorten, vuorotyötä tekevien ja kunta-alalla työskentelevien työtä melu haittaa eniten.

*Johtopäätös 8: Melun tuoma rasitus ja haittaavuus on tarpeen ottaa osaksi terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavien työympäristöriskien kokonaisuutta.*

# LÄHTEET

Lehto A-M. & Sutela H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto A-M. & Sutela H. (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus 2004.

Perkiö-Mäkelä M. et al. (2006) Työ ja terveys- haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

Piirainen H. et al. (1997) Työ ja terveys- haastattelututkimus 1997. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (2009) Työtapaturmat ja ammattitaudit. Tilastovuodet 1996–2007.

Ylöstalo P. & Jukka P. (2009) Työolobarometri. Lokakuu 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 33/ 2009. Helsinki: Työministeriö.

Ylöstalo P. & Jukka P. (2007) Työolobarometri. Lokakuu 2007. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 16/ 2008. Helsinki: Työministeriö.

Ylöstalo P. & Rahikainen O. (1998) Työolobarometri. Lokakuu 1997. Työpoliittinen tutkimus 186. Helsinki: Työministeriö.

## *Internet-lähteet:*

Eläketurvakeskus 2009: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41240> (viitattu 22.9.2009)

Työterveyslaitos 2009. Työolot Suomessa- tietokanta:  
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Palvelut/Tietokannat/Tyoolot+suomessa/Tyotapaturmat/report.htm> (viitattu 22.9.2009)

Työterveyslaitos 2009. Työolot Suomessa- tietokanta:  
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Palvelut/Tietokannat/Tyoolot+suomessa/Sairauspoissaolot/> (viitattu 22.9.2009)

## *Muut lähteet:*

Valtiokonttorin vakuutustilastot 2008

# LIITTEET

Liitetaulukko I. Vastaajat toimialoittain vuosina 2008, 2003 ja 1997 ja kyselyiden vastausprosentit.

	<b>Vuosi 2008</b>	<b>Vuosi 2003</b>	<b>Vuosi 1997</b>
Alkutuotanto	70	60	49
Elintarviketeollisuus	64	71	72
Muu teollisuus	187	162	132
Puu- ja paperiteollisuus	182	212	147
Metalliteollisuus	174	150	105
Koneiden ja laitteiden valmistus	120	113	96
Elektroniikkateollisuus	124	121	101
Rakentaminen	221	216	174
Kauppa	516	472	312
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	136	113	84
Liikenne	279	271	249
Rahoitustoiminta	90	98	76
Kiinteistöpalvelut	69	61	49
Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut	468	392	194
Julkinen hallinto	269	244	188
Koulutus	354	395	271
Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut	809	713	493
Muut palvelut	209	198	140
<b>Yhteensä</b>	<b>4 341</b>	<b>4 062</b>	<b>2 932</b>
Kyselyn vastausprosentti	68 %	78 %	79 %

Liitetaulukko 2. Työolotutkimukseen vastanneet muiden taustamuuttujien mukaan 2008, % ja N.

Vastajaat taustamuuttujien mukaan	N, lukumäärä	%
<b>Sukupuoli</b>		
Nainen	2 381	54
Mies	2 011	46
<b>Yhteensä</b>	<b>4 392</b>	<b>100</b>
<b>Ikä</b>		
15–24	358	8
25–34	933	21
35–44	1 108	25
45–54	1 178	27
55–64	815	19
<b>Yhteensä</b>	<b>4 392</b>	<b>100</b>
<b>Työaikaamuoto</b>		
Säännöllinen työaika	3 324	76
Vuorotyö	1 043	24
<b>Yhteensä</b>	<b>4 367</b>	<b>100</b>
<b>Työsuhteen tyyppi</b>		
Toistaiseksi voimassa oleva	3 858	88
Määräaikainen	533	12
<b>Yhteensä</b>	<b>4 391</b>	<b>100</b>
<b>Henkilökunnan määrä</b>		
1–4 työntekijää	480	11
5–9 työntekijää	564	13
10–19 työntekijää	732	17
20–49 työntekijää	1 010	23
50–199 työntekijää	839	19
200 työntekijää tai enemmän	750	17
<b>Yhteensä</b>	<b>4 375</b>	<b>100</b>
<b>Työnantajatyypin</b>		
Yksityinen	2 876	66
Kunta	1 166	27
Valtio	350	8
<b>Yhteensä</b>	<b>4 392</b>	<b>100</b>
<b>Aluehallintovirasto</b>		
Etelä-Suomi	1 885	43
Länsi- ja Sisä-Suomi	944	15
Lounais-Suomi	661	22
Itä-Suomi	459	11
Pohjois-Suomi	325	7
Lappi	118	3
<b>Yhteensä</b>	<b>4 392</b>	<b>100</b>

Liitetaulukko 3. Työolotutkimukseen vastanneet toimialoittain ikäryhmän mukaan vuosina 2008, 2003 ja 1997.

Toimiala	Vuosi 2008			Vuosi 2003			Vuosi 1997		
	15-44 %	45-64 %	N	15-44 %	45-64 %	N	15-44 %	45-64 %	N
Alkutuotanto	40	60	70	43	57	60	76	25	49
Elintarviketeollisuus	47	53	64	66	34	71	72	28	72
Muu teollisuus	60	40	187	62	38	162	64	36	132
Puu- ja paperiteollisuus	57	43	182	47	53	212	61	39	147
Metalliteollisuus	59	41	174	51	49	150	63	37	105
Koneiden ja laitteiden valmistus	58	42	120	57	43	113	65	35	96
Elektroniikkateollisuus	70	30	124	76	24	121	76	24	101
Rakentaminen	55	45	221	58	42	216	67	33	174
Kauppa	65	35	516	67	33	472	68	32	312
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	66	34	136	74	26	113	83	17	84
Liikenne	51	49	279	59	41	271	66	34	249
Rahoitustoiminta	42	58	90	55	45	98	49	51	76
Kiinteistöpalvelut	39	61	69	53	47	60	59	41	49
Vuokraus-, tutk. ja liike-elämän palv.	61	39	468	58	42	391	74	26	194
Julkinen hallinto	44	56	269	42	58	244	60	40	188
Koulutus	55	45	354	52	48	395	56	44	271
Terveystenhoito ja sosiaalipal- velut	45	55	809	49	51	713	57	43	493
Muut palvelut	55	46	209	55	46	198	61	39	140
<b>Yhteensä N</b>	<b>2 366</b>	<b>1 975</b>	<b>4 341</b>	<b>2 272</b>	<b>1 788</b>	<b>4 060</b>	<b>1 869</b>	<b>1 063</b>	<b>2 932</b>
<b>Yhteensä %</b>	<b>55</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>100</b>



Liitetaulukko 4. Työolotutkimukseen vastanneet toimialoittain sukupuolen mukaan vuosina 2008, 2003 ja 1997.

Toimiala	Vuosi 2008			Vuosi 2003			Vuosi 1997		
	Mies %	Nainen %	N	Mies %	Nainen %	N	Mies %	Nainen %	N
Alkutuotanto	77	23	70	70	30	60	69	31	49
Elintarviketeollisuus	39	61	64	55	45	71	42	58	72
Muu teollisuus	63	37	187	64	36	162	58	42	132
Puu- ja paperiteollisuus	73	27	182	68	32	212	74	26	147
Metalliteollisuus	85	15	174	89	11	150	79	21	105
Koneiden ja laitteiden valmistus	81	19	120	83	17	113	81	19	96
Elektroniikkateollisuus	69	32	124	61	39	121	55	45	101
Rakentaminen	95	5	221	95	5	216	91	9	174
Kauppa	47	53	516	46	54	472	46	54	312
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	17	83	136	23	77	113	19	81	84
Liikenne	65	35	279	67	33	271	65	35	249
Rahoitustoiminta	24	76	90	18	82	98	26	74	76
Kiinteistöpalvelut	54	46	69	56	44	61	51	49	49
Vuokraus-, tutk. ja liike-elämän palv.	50	50	468	52	48	392	52	49	194
Julkinen hallinto	43	57	269	42	58	244	42	58	188
Koulutus	30	70	354	35	64	395	28	72	271
Terveydenhuolto ja sosiaalipal- velut	8	93	809	9	91	713	11	89	493
Muut palvelut	38	62	209	44	56	198	44	56	140
<b>Yhteensä N</b>	<b>1 975</b>	<b>2 66</b>	<b>4 341</b>	<b>1 910</b>	<b>2 152</b>	<b>4 062</b>	<b>1 363</b>	<b>1 569</b>	<b>2 932</b>
<b>Yhteensä %</b>	<b>46</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Liitetaulukko 5. Työolotutkimukseen vastanneet toimialoittain työsuhteen tyyhin mukaan vuosina 2008, 2003 ja 1997.

Toimiala	Vuosi 2008			Vuosi 2003			Vuosi 1997		
	Toistai- seksi voimassa- oleva, %	Määrä- aikai- nen, %	N	Toistai- seksi voimassa- oleva, %	Määrä- aikai- nen, %	N	Toistai- seksi voimassa- oleva, %	Määrä- aikai- nen, %	N
Alkutuotanto	91	9	70	85	15	60	84	16	49
Elintarviketeollisuus	92	8	64	90	10	71	88	13	72
Muu teollisuus	94	6	187	93	7	162	87	13	132
Puu- ja paperiteollisuus	91	9	182	93	7	212	91	9	147
Metalliteollisuus	97	3	174	97	3	150	96	4	105
Koneiden ja laitteiden valmistus	93	7	120	95	5	113	94	6	96
Elektroniikkateollisuus	98	2	124	94	6	121	85	15	101
Rakentaminen	96	4	221	87	13	215	77	23	174
Kauppa	94	6	516	92	8	472	89	12	312
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	89	11	136	89	11	113	79	21	84
Liikenne	95	5	279	93	7	271	89	11	249
Rahoitustoiminta	98	2	90	93	7	98	96	4	76
Kiinteistöpalvelut	90	10	69	92	8	61	86	14	49
Vuokraus-, tutk. ja liike-elämän palv.	91	9	468	89	12	391	81	19	194
Julkinen hallinto	87	13	269	85	15	244	80	20	188
Koulutus	70	30	354	71	29	395	63	37	271
Terveystieteiden ja sosiaalipal- velut	80	21	808	76	24	713	76	24	493
Muut palvelut	79	22	209	78	22	198	74	22	140
<b>Yhteensä N</b>	<b>3 814</b>	<b>526</b>	<b>4 340</b>	<b>3 488</b>	<b>572</b>	<b>4 060</b>	<b>2 400</b>	<b>532</b>	<b>2 932</b>
<b>Yhteensä %</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>86</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>82</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Liitetaulukko 6. Työhön liittyvät epävarmuustekijät taustamuuttujien mukaan vuonna 2008, %.  
N=4392.

	Ennakoi- matto- mat muu- tokset	Työmäärän lisääntymi- nen yli sietokyvyn	Siirto toisiin tehtäviin	Työky- vyttö- myyden uhka	Työttö- myyden uhka	Irtisano- mi- sen uhka	Lomau- tuksen uhka
<b>Sukupuoli</b>							
Nainen	Ei eroja	45	Ei eroja	Ei eroja	Ei eroja	Ei eroja	9
Mies		32					14
<b>Ikäryhmä</b>							
15–24	29	26		12	13		6
25–34	42	37	Ei eroja	16	18	Ei eroja	11
35–44	43	44		19	16		11
45–54	43	43		27	16		13
55–64	31	34		31	10		11
<b>Työaikaluuoto</b>							
Vuorotyö	Ei eroja	Ei eroja	Ei eroja	31	Ei eroja	Ei eroja	Ei eroja
Ei vuorotyö				19			
<b>Työsuhteen tyyppi</b>							
Määräaikainen	Ei eroja	Ei eroja	Ei eroja	17	43	22	Ei eroja
Toistaiseksi voimassa oleva				23	11	11	
<b>Työnantaja</b>							
Valtio	Ei eroja	41	28	18	Ei eroja	8	6
Kunta		48	23	26		8	7
Yksityinen		35	19	21		15	13
<b>Henkilöstö</b>							
1–4	34	Ei eroja	13	Ei eroja	Ei eroja	Ei eroja	Ei eroja
5–9	37		17				
10–19	38		21				
20–49	37		19				
50–199	41		23				
200–	48		29				
<b>Alue</b>							
Itä-Suomi	Ei eroja	Ei eroja	Ei eroja	33	Ei eroja	Ei eroja	18
Lappi				26			15
Lounais-Suomi				25			11
Pohjois-Suomi				20			13
Etelä-Suomi				20			10
Länsi- ja Sisä- Suomi				18			9

Kaikki esitetyt erot tilastollisesti merkitseviä \*\* (p<0,01) tai tilastollisesti erittäin merkitseviä \*\*\* (p<0,001)

Liitetaulukko 7. Syrjintä taustamuuttujittain vuonna 2008, %. N=4392.

	Arvostus	Asenteet	Palkkaus	Etene- mis- mahd.	Koulu- tukseen pääsy	Työhön- otto- tai nimitys- tilanteet	Työ- vuorojen jako	Työ- suhde edut	Tiedon saanti
<b>Sukupuoli</b>									
Nainen	19	21	ei eroja	ei eroja	11	7	13	8	20
Mies	11	12			6	4	7	5	14
<b>Ikäryhmä</b>									
15–24				6			13	10	17
25–34	ei eroja	ei eroja	ei eroja	7	ei eroja	ei eroja	12	8	15
35–44				11			10	7	20
45–54				9			10	5	19
55–64				6			6	5	13
<b>Työaikaumuoto</b>									
Vuorotyö							16		
Ei vuorotyö	ei eroja	ei eroja	ei eroja	ei eroja	ei eroja	ei eroja	8	ei eroja	ei eroja
<b>Työsuhteen tyyppi</b>									
Määräaikainen	ei eroja	ei eroja	ei eroja	ei eroja	16	ei eroja	ei eroja	11	ei eroja
Jatkuva					8			6	
<b>Työnantaja</b>									
Valtio		21	19	13	8	11			
Kunta	ei eroja	20	13	8	14	6	ei eroja	ei eroja	ei eroja
Yksityinen		15	12	8	7	4			
<b>Henkilöstö</b>									
1–4			9	4					
5–9	ei eroja	ei eroja	11	6	ei eroja	ei eroja	ei eroja	ei eroja	ei eroja
10–19			13	7					
20–49			12	8					
50–199			14	11					
200–			16	11					

Kaikki esitetyt erot tilastollisesti merkitseviä \*\* ( $p < 0,01$ ) tai tilastollisesti erittäin merkitseviä \*\*\* ( $p < 0,001$ )

# SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ

ISSN 1236-2115 (painettu)

ISSN 1797-9897 (verkkajulkaisu)

- 2009:
- 1 Sikiön poikkeavuuksien seulonta. Seulonta-asetuksen täytäntöönpanoa tukevan asiantuntijaryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2754-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2755-1 (PDF)
  - 2 Selvitys EVO-pisteitä tuottaneista terveystieteellisistä julkaisuista vuosilta 2003–2005. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2756-8 (PDF)
  - 3 Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Mieli 2009 -työryhmän ehdotukset mielen-terveys- ja päihdetyön kehittämiseksi.  
ISBN 978-952-00-2767-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2768-1 (PDF)
  - 4 Raskaan olevien päihdeongelmaisten naisten hoidon varmistaminen -työryhmän raportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2769-8 (PDF)
  - 5 Yhtenäiset kiireettömän hoidon perusteet 2009.  
ISBN 978-952-00-2770-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2771-1 (PDF)
  - 6 Enhetliga grunder för icke-brådiskande vård 2009. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2773-5 (PDF)
  - 7 Skenaarioita sosiaalimenoista. Terveystieteellisten vaikutukset ja analyysimallin esittely.  
ISBN 978-952-00-2774-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2775-9 (PDF)
  - 8 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2009.  
(Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2776-6 (PDF)
  - 9 Salme Kallinen-Kräkin. Kaste-ohjelman valtakunnallinen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2008–2011. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2777-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2778-0 (PDF)
  - 10 Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotus sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä linjauksista. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2779-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2780-3 (PDF)
  - 11 Katja Uosukainen, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen.  
Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Suomessa 2008. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2781-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2782-7 (PDF)
  - 12 Mikko Wennberg, Olli Oosi, Kaisa Alavuotunki, Sirpa Juutinen, Henrik Pekkala.  
Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointi. Loppuraportti: Tulosten ja vaikutusten arviointi.  
ISBN 978-952-00-2793-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2794-0 (PDF)

- 2009: 13 Selvitys ensihoidon ja sairaankuljetuksen kehittamisestä. Sairaaankuljetuksen ja ensihoidon kehittämisen ohjausryhmän loppuraportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2795-7 (PDF)
- 14 Tuottava, tuloksellinen ja laadukas työsuojeluvalvonta 2015. Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2796-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2797-1 (PDF)
- 15 Tupakkapoliittisia lakimuutoksia ja toimia valmisteleavan työryhmän loppu- ja väliraportit. Ehdotukset tupakkalain ja tupakkaverolain muutoksiksi.  
ISBN 978-952-00-2806-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2807-7 (PDF)
- 16 Sanna Parrila. Perhepäivähoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen. PERHOKE-hankkeen loppuraportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2808-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2809-1 (PDF)
- 17 Vaihtoehtohoitojen sääntelytarve. Vaihtoehtohoitaja koskevan lainsäädännön tarpeita selvittäneen työryhmän raportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2810-7 (PDF)
- 18 Kosteusvauriot työpaikoilla. Kosteusvauriotyöryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2811-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2812-1 (PDF)
- 19 Hannu Jokiluoma, Hannele Jurvelius. Työsuojelupiirien tuottavuusryhmän loppuraportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2813-8 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2814-5 (PDF)
- 20 Plan för mentalvårds- och missbruksarbete. Förslag av arbetsgruppen Mieli 2009 för att utveckla mentalvårds- och missbruksarbete fram till år 2015. (Endast på webben)  
ISBN 978-952-00-2819-0 (PDF)
- 21 Huumausainepoliitiikan kertomus v. 2008 valtioneuvostolle. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2820-6 (PDF)
- 22 Toivo Niskanen, Hannu Kallio, Paula Naumanen, Jouni Lehtelä, Mika Lauhamo, Jorma Lappalainen, Jarmo Sillanpää, Erkki Nykyri, Antti Zitting, Matti Hakkola. Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveyssäännösten vaikuttavuus.  
ISBN 978-952-00-2821-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2822-0 (PDF)
- 23 Salme Kallinen-Kräkin. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma Kaste 2008–2011. Hankeavustusopas. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2823-7 (PDF)
- 24 Neuvonta- ja palveluverkosto ikääntyneiden hyvinvoinnin ja terveyden edistäjänä. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2833-6 (PDF)
- 25 Simone Ghislandi, Joni Hokkanen, Aki Kangasharju, Ismo Linnosmaa, Matteo Galizzi, Marisa Miraldo, Hannu Valtonen. Reference pricing in Finnish pharmaceutical markets. Pre-policy evaluation. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2835-0 (PDF)
- 26 Nationella utvecklingsprogrammet för social- och hälsovården (KASTE) 2008–2011. Handbok om projektunderstöd. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2836-7 (PDF)

- 2009: 27 Göran Bondjers, Paulien Bongers, Marilyn Fingerhut, Timo Kauppinen, Stavroula Leka, Paul Schulte, Vappu Taipale, Hannu Uusitalo. Meeting future needs of Finnish working life through a healthy workforce. 2009 international evaluation of the Finnish Institute of Occupational Health. ISBN 978-952-00-2837-4 (pb)  
ISBN 978-952-00-2838-1 (PDF)
- 28 Varhaiskasvatuksen uudistamisen linjauksia. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2847-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2848-0 (PDF)
- 29 Esitys varhaiskasvatusalan koulutuksen valtakunnalliseksi arvioimiseksi. Varhaiskasvatuksen koulutusten arvioinnin valmisteluryhmän raportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2851-0 (PDF)
- 30 Lasten seksuaalisen hyväksikäytön selvittäminen. Työryhmän muistio. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2852-7 (PDF)
- 31 Oikeuslääkinnän organisointia Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksessa selvittävän työryhmän väliraportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2853-4 (PDF)
- 32 Arvo Myllymäki. Eläketurvakeskusta koskevan sääntelyn uudistamistarpeiden selvittäminen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2859-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2860-2 (PDF)
- 33 Evankelis-luterilaisen kirkon eläkejärjestelmän uudistamistyöryhmän mietintö. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2861-9 (PDF)
- 34 Oppilas- ja opiskelijahuoltotyöryhmän toimenpide-ehdotukset. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2868-8 (PDF)
- 35 Poronhoitajien sijaisapukokeilu. Poronhoitajien sijaisapukokeilua valmistelleen työryhmän muistio. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2869-5 (PDF)
- 36 Rådgivnings- och servicenätverk för att främja äldre personers välfärd och hälsa. En förkortad version av rapporten. (Endast på webben)  
ISBN 978-952-00-2875-6 (PDF)
- 37 Tavoitteena tasa-arvo. Keskustelua rajat ylittävästä prostituutiosta. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2882-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2883-1 (PDF)
- 38 Potilasturvallisuuden edistämisen ohjausryhmä ja työvaliokunnat edistävät potilasturvallisuutta. Ohjausryhmän raportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2884-8 (PDF)
- 39 Yrittäjien sosiaaliturvan kehittäminen. Yrittäjät 2009 -työryhmän muistio. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2885-5 (PDF)
- 40 Sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnonalan laboratoriotoimintaa selvittävän työryhmän raportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2886-2 (PDF)
- 41 Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. Työryhmän muistio. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2889-3 (PDF)

- 2009: 42 Suomen kansainvälisten lapseksiottamisasioiden lautakunta.  
Toimintakertomus 2008.  
Nämnden för internationella adoptionsärenden i Finland.  
Verksamhetsberättelse 2008.  
The National Board of Inter-Country Adoption Affairs.  
Annual Report 2008. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2890-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2891-6 (PDF) (fin)  
ISBN 978-952-00-2892-3 (PDF) (swe)  
ISBN 978-952-00-2893-0 (PDF) (eng)
- 43 Sukupuolisilmäläsit käyttöön! Loppuraportti.  
ISBN 978-952-00-2870-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2871-8 (PDF)
- 44 Joukkoruokailun kehittäminen Suomessa. Joukkoruokailun seuranta- ja kehittämistyöryhmän toimenpidesuositus. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2894-7 (PDF)
- 45 Kaisa Jaakkola, Pekka Huuhtanen, Irja Kandolin.  
Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1997–2008.  
ISBN 978-952-00-2895-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2896-1 (PDF)